

業 務 速 報

NO. 1018
2017. 2. 12
J R 東海労働組合
発行 小林 光昭
編集 加藤 光典

「経営理念」の改訂についての経営協議会

国鉄改革こそ出発点！

未来に国鉄改革の理念をしっかりと継承し

社員にフレッシュを与えることのない理念を！

本部は、2月7日経営協議会を開催し、会社から経営理念の改訂について会社側から説明を受け、若干の議論を行いました。

「経営理念」の改訂について

当社は4月1日に発足30周年という節目を迎えます。30年間の「感謝」と今後の「決意」を表明する機会と捉え、会社発足時に制定した「経営理念」を改訂します。また、社員のとるべき行動を示すものとして、「行動指針」を策定いたします。

1. 目的

在来線・東海道新幹線・中央新幹線の「三世代の鉄道」の運営等、業容が拡大していく中で、当社の使命及び社員の行動規範を社内外に示し、施策の着実な推進と社員の一体感向上を図ります。

2. 経営理念、行動指針

○経営理念

日本の大動脈と社会基盤の発展に貢献する

○行動指針

「安全」最優先の行動

「信頼されるサービス」の実践

「進化と飛躍」への挑戦

「能力と技術」の更なる研鑽

「規律ある一体感」の醸成

(参考) 現在の経営理念

I. 健全な経営による世の中への貢献

II. 近代的で愛され親しまれ信頼されるサービスの提供

III. 明るくさわやかで活力のある社風の樹立

3. 施行日

平成29年4月1日

《主なやり取り》

組合：経営理念を改訂するにあたり、社内ではどのような議論があったのか。

経営理念を変える変えるための議論経過を聞かせてもらいたい。

会社：会社内でいろいろな方といろいろな意見を出し合い、議論し、最終的には取締役会で決めた。

組合：時代にふさわしいものに変えようということかと思われるが、現在の理念と比較して、改訂されるものについて、大きな柱というか、根幹みたいなものについて検討されたこととかはないのか。今の理念とは形式も違うようであるが。

会社：会社が発足して30年たった。J R 発足当初の理念については達成されたものもあり、今後将来を見据えた課題を策定し、何に向けて頑張るのか、その価値観を定義した。

経営理念や行動指針の作り方は、様々な会社で様々な形があるように、当社では理念と行動指針を分けた方が分かりやすいと考え、果たすべき使命を理念とし、取るべき行動を指針とした。

組合：国鉄改革がまだ成し遂げられていないと認識している。J R 東海は多くの人に支えられ発展してきた。しかし、北海道や貨物会社は大変な状況にある。そういう思いはないのか。国鉄改革が出発点であるということ忘れてはならないというものはいいか。今の理念にはそういう思いも感じられたが、改訂される理念においてはどうなのか。あまり感じられない気がする。国鉄改革の思いを活かそうとは考えなかったのか。

会社：日本の大動脈と社会基盤の発展に貢献するということに示されている。そしてそれをなすために指針を策定した。

今までとは違うと思われるのかもしれないが、今までの経過を踏まえたものである。

組合：大動脈という表現では、東海が中心であればいいと見える。はたしてそこだけにとどまっていいのか。北海道にも四国にも九州にも鉄道がある。レールは全国繋がっているのだ。営利第一ではなく公共性が大事なのではないか。東海だけが儲ければいい。他はどうでもいいとはならない。鉄道のネットワークである。採算性重視で採算が取れなければ切ってしまうということにはならない。他の会社のことも含めて、公共性の発展ということを発信すべきではないのか。

会社：社会基盤の発展というところに在来線を含めた意味もあり、決して新幹線だけを意味していないが、国鉄改革のスキームについては、国鉄改革全般のことになる。理念は、J R 東海がしっかりとやっていくという主旨である。

組合：国鉄改革を過去のこととするのはどうか。国鉄改革があって今があるのだ。そういうことをしっかりと継承することが大事であると考え。J R

が30年たったから、国鉄改革はもう関係ないとはならない。

会社：30年間の感謝ということで表現している。忘れてはいない。

組合：3世代の鉄道と出しているが、中央新幹線などまだまだ現実的ではないのだからぶち上げすぎではないのか。社員にプレッシャーとならない指針であるべきだ。今後社員にも説明していくと思うが、決してプレッシャーをかけるようなものにならないよう言うておく。

会社：冊子を作って配ったり、研修センターの教育に盛り込んだりしようと思うが、詳細はまだこれから決める。

中央新幹線が現実的ではないと言われるが、もうすでに現場で働いている人もいるし、3世代の鉄道は現実的なものとして動いている。大事にした価値観である。

組合：冊子はみんなに配るのか。

会社：早急に行いたい。

組合：経営理念というものは、国交省などには届などが必要なもののなのか。

会社：そういうものはないが、株主総会には開示する必要があると思う。他にも必要があれば漏れなく知らせたい。

組合：労使がお互いに合意しなければならないという必要性はないのか。

会社：法律上の縛りはない。

組合：新たな経営理念には番号が振られていないが。

会社：特に番号を振る必要はないと考えている。

組合：重要性の順番があるのではないのか。

会社：重要なのは安全が1番で、信頼されるサービスが2番とは考えるが、その他は特に順番付けはない。

組合：進化と飛躍への挑戦などいたいような項目があるが、これ以上何を努力させるのか。

会社：今までと同じように、常に努力をしてもらいたい。

組合：明るくさわやかで活力ある社風の樹立というものが新たな理念にはないが。

会社：一体感のある会社を作るということに示されている。

組合：職場では管理者と一般社員の間で壁がある。現実的に一体感などなかなかできるものではない。管理者からの押し付けだけで一体感絶対できない。一方通行ではなく、お互いに一体感を作るという風潮が前提である。

会社：お互いが一体感を達成させるための手法について、様々追求していきたい。バラバラの仲良しクラブではなく、使命を達成するための信頼関係の元で一体感を作る。

組合：楽しく作業ができる環境が必要だ。生き生き作業することこそ世の中への貢献に繋がっていく。

組合：能力と技術の研鑽とあるが、今でも十分能力と技術は相当質が高い。また新たに何かやらせる気なのか。

会社：今後新しいテクノロジーも入ってくる。その対応ということである。

組合：理念に基づいて、今後、何か一定のスパンでやることとか考えているのか。

会社：今の場では特に伝えるものはない。

組合：中、長期的にどうなのか。

会社：中、長期的に計画し準備ができたなら説明することになる。

以 上