



HPはこちら

「新たなジョブローテーションの実施」 「安全・安定性が低下することはない」と答える経営側！

東日本ユニオンは3月18日、申第24号「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーションの実施に関する第七次申し入れ」について「安全・安定輸送の確保」「働きがい」「安心した生活」の3本柱をすべての社員・家族が実感することを絶対条件に団体交渉に臨みました。



1. ワンマン運転を担当する運転士は、車掌経験を有していることを必須条件とすること。

経営側：車掌経験のない運転士養成者は、補完教育を実施した上で学科講習に入る。

また、現場での必要な教育を実施するため問題ない。車掌経験を必須条件にすると運用が硬直的になり、要員需給にあわせた運用ができなくなる。（運転士が車掌をするなど、柔軟な運用をするため）

組合側：教育は想定できる範囲でしか対応できない。車掌業務を経験しているからこそ、どんな状況下においても対応できている。ワンマン運転の厳しさを認識するべきだ。

2. 運輸区の当直助役は、運転士業務及び車掌業務の経験者とすること。

経営側：経験がなくてもマネジメントはできる。業務を知らなければ指導担当に聞けばよい。

組合側：人材育成だけが当直の業務ではない。運転士、車掌の業務を知っていかなければ対応できない。いままでは、各運輸区の生い立ちを知っているベテラン社員がいたからこそやってこれた。今後10年以上のベテラン社員が居なくなる。運輸区構想の振り返り議論を労使で行うべきだ。

3. 「社員の夢や希望」を実現するために、系統を超える異動を可能とすること。

経営側：入社してメンテナンス系統に配属された社員は、その道で進んでもらうことが基本だが、乗務員などへの道もゼロではない。

ただし、仕事量と要員の関係が前提になる。

組合側：入社してから鉄道事業の全体像、各系統の業務を知ることになる。そういった社員の夢や希望を実現することも必要だ。優秀な人材の離職という最悪な選択をなくすべきだ。

4. 入社 2 年目の希望する社員に対し、体験業務（営業、輸送、車掌、運転士）を実施した上でキャリア面談を実施すること。

5. 将来像を描く上で各担務の業務が見えづらいことから、希望する社員の体験業務を実施すること。

経営側：仕事紹介映像などでイメージはできるが、いい提案だ。意見として受け止める。

組合側：見ると体験するでは違う。社員自らがキャリアを描く上で「こんなはずじゃなかつた」とならないよう総合職の実習のような体験業務を求める。

6. 単身赴任期間が 3 年を越えた社員については、希望により自宅から通勤できる範囲の配属とすること。

経営側：年数を決めるることは硬直的になる。単身赴任を「するか」「しないか」は会社が決めることではない。

組合側：社員の生活基盤を確立することが重要である。また、福利厚生の改廃もあり、持ち家制度や賃貸住宅援助金の限度設定、二重生活の金銭的負担など転勤に伴い発生する不公平を最小限に留めるべきだ。

7. 「新たなジョブローテーション」と「一般異動」を分別し「新たなジョブローテーション」による人事異動は年 1 回（毎年 4 月 1 日）とすること。

経営側：異動を区別する考えはない。365 日いつでも異動ができることで柔軟な運用が実現する。現場の負担にならないよう各支社が現場と連携する。

組合側：いつ、発令行為があるのか分からぬ状況をつくりだすことは、社員の精神面にも影響する。「安全・安定輸送」を阻害するリスクを取り除くと同時に、要員需給は年一回の整理とすることで各現場の負担を縮小できる。

8. 「新たなスペシャリスト（同一箇所、同一担務で 10 年を超えることができる）」と「新たなジョブローテーション」の選択制とすること。

経営側：ベテラン社員に頼る風土を変革することで、将来にわたって技術継承が可能になる。

組合側：現在でもベテラン社員に頼ることなく技術継承はできている。10 年以上、同一箇所、同一担務でも、常に主体性を持ち成長できる。重要なことは「安全・安定輸送の確立」であり、社員の希望を優先するべきだ。

9. 「新たなジョブローテーションの実施」に伴う個人面談を 2020 年 3 月末まで主務職以下の希望する社員に対して実施すること。

経営側：「自己申告書」の書き直しや再面談はしない。普段のコミュニケーションで十分可能である。

組合側：一部の職場では、個人面談で希望を聞くどころか、強制的に「自己申告書」に記入させたり、記入内容を変更させた事象があり、正確な希望を聞いていない。

経営側：それは自己申告ではなく、あってはならないことである。面談を行う現場管理者への伝え方に問題があったことは認識する。