

申10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ついて」 怒心 施策の運用に関する緊急申し入れ提出！！

盛 地 申 号
2020年4月17日

東日本旅客鉄道株式会社
執行役員盛岡支社長 石田 亨 殿

東日本旅客鉄道労働組合盛岡地方本部
執行委員長 佐々木 克之



「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ついて」 施策の運用に関する緊急申し入れ

「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ついて」施策が4月1日からスタートしました。

本施策の目的は「今後厳しい経営環境の変化に対応するため、社員が多様な経験を積むことにより安全・サービスレベルを向上していくことが求められる。そのために、いわゆるライフサイクルとして、駅、車掌、運転士の順に一律的に養成を行ってきたキャリアステップを見直し、新たなジョブローテーションを実施する。新たなジョブローテーションでは、社員がもつ様々な能力を余すことなく発揮でき、かつ、主体性をもって業務に挑戦できる環境を整えていく」としています。また、社員一人ひとりが自らのキャリアを主体的に描き、チャレンジする中で多様な経験を積み、成長していくことが求められています。さらに多様な経験を積むことで安全・サービスレベルを向上させるために、車掌を経ずに運転士になることも可能とすること、車掌試験・運転士試験・新幹線運転士試験を廃止すること、同一担務の従事期間が最長でも10年を超えないように異動や担務変更を行うこと等がめざされています。

盛岡地本・盛岡支社間としても2月6日に申5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ついて施策の運用場面に関する申し入れ』の団体交渉を行ってきました。団体交渉では「職名は乗務係となるが、車掌・運転士の担務での標準数の考え方は変わらない」「異動を決める判断要素として本人希望は間違いなく入れている」「納得感を得られるように異動の目的を理解して異動してもらうようにやっていく」「希望している人、していない人も同じ納得感を持つことが必要」「公正公平に異動を実施していくことは変わらない」「日々のコミュニケーションによって把握していくことは変わらない」等を確認してきました。

しかし、ジョブローテーションに伴う異動に関して、制度上の趣旨や団体交渉の確認事項が形骸化されている事象が散見されます。本施策の趣旨に沿って組合員及び社員が、不安なく自らのキャリアを描きチャレンジし成長できる環境を創り出すため、下記の通り緊急申し入れを行いますので、盛岡支社の真摯な回答をお願いします。

記

1. 「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ついて」施策に関わる面談やコミュニケーションの目的を改めて示し、面談を通じてモチベーションを上げるために行った実績を示すこと。また、異動を行うにあたって、面談で把握された本人希望が反映されない根拠と、反映されない場合の納得感を得るために行った本人への周知方を示すこと。
2. 「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ついて」施策において、現在所属する地区外への異動が基本である根拠を示すこと。
3. 「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ついて」施策については、本部・本支社間、地本・支社間の議論内容を遵守し、制度を運用すること。また、必要により議論を行うこと。

地本は、4月17日に申10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ついて」施策の運用に関する緊急申し入れを会社に提出しました。

ジョブローテーション施策の趣旨は、『多様な経験による安全・サービスレベルの向上』『社員がもつ様々な能力を余すことなく発揮できる環境を整えていく』ことです。そのために、社員はキャリアプランを描き、管理者は秋の面談や日々のコミュニケーションを図り、キャリア形成支援と本人希望の把握に努めなければなりません。

4月1日からジョブローテーション施策が始まっていますが、制度上の趣旨や団体交渉での確認事項が守られていない事象が発生しています！

制度上の趣旨や団体交渉の確認事項が守られなければ、そもそも制度が崩壊し、社員の安全・サービスレベルの向上や多様な経験を積んでの能力は発揮できません！