



## 「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」 その2

### 【実施項目と主な議論内容】

#### ○車掌試験、運転士試験の取り扱い

車掌試験は2018年度（2019年3月実施済）運転士試験は2019年度（2019年5月実施予定）をもって廃止する。なお、新幹線運転士試験は2018年度（2018年10月実施済）を持って廃止する。

（組合）・試験で適正な方法として判断していたものが、全て人が判断するという内容だ。本当に今後安全や社員の働きがいを重視する上でいいのかという問題意識がある。

#### ○ライフサイクルの深度化の見直し

現在のライフサイクルの深度化は2019年度の異動をもって廃止とし、今後は新たなジョブローテーションに組み込むこととする。なお、2020年4月1日時点で駅に在籍している社員については、従前の取扱いとする。

・これまでの運輸のプロはどういう評価をしているのか。  
・覚書の廃止とあるが2020年4月1日時点で駅にいる人は従前の取扱いとするとある。3年で戻ることは変更ないのか。

#### （会社）

・駅、車掌、運転士を理解した上で輸送障害対応が可能だということで一定程度の成果はあった。  
・ライフサイクル深度化は無駄ではなかった。

**現行通りの取扱いであることを確認**

#### ○その他の取扱い

賃金制度の改正を行う。内容については別途提示する。

・運輸システムの運用と賃金が変わるとなれば、同時期に議論すべきだ。同時提案できないのはなぜか。  
・賃金や手当の見直しが多いと職場は感じる。

・様々なケースが考えられる。慎重に想定を行っている。具体的内容は、成案になり次第示す。  
・何ヶ月も遅れないようにしたい。

#### ○実施時期

2020年4月1日

### 組合の主張

社内外の大きな環境の変化に対する危機感は理解する。しかし、施策の多さで職場はバタつき地に足が付いていない。働き方改革と言われているが、安全文化の変更とも捉えられる。今回の提案は安全問題に直結する問題だ。今までの経験がどのように踏まえらるのか不安がある。安全レベルをどのようにして向上できるのか、この段階でもイメージがつかない。多能化とも捉えられる。今までのライフサイクルはJR東日本としての文化だった。その文化を抜本的に変えるということに危機感が芽生える。担務変更や異動が面談となっているが、より不公平感が増すのではないかと感じる。系統のプロがいなくなるといった危機感もある。「新たな30年を展望する施策実施に向けた確認メモ」がある。このスタンスを我々もきちんと堅持していく。会社にもそれを求める。

**安全を第一にする職場を12地本が団結して創りだそう！**