

業務部速報



No. 87

発行 19. 4. 19

JR東労組 業務部

申20号「新たなジョブローテーションの実施」に関する説明申し入れ(その1)④

第12項 ライフサイクルの深度化により異動し、2020年4月1日時点で駅に在籍している社員についての取扱いを明らかにすること。また、今後の「運輸のフロ」の位置付けについて明らかにすること。

- ・ライフサイクル第13陣までの取扱いはこれまでと変わらず、従前の取扱いとなる。
- ・ライフサイクルの深度化においての「運輸のフロ」という概念から脱却していくが、「運輸のフロ」の精神は含まれている。ジョブローテーションでは言葉としては使わないが、求めているものは一致している。駅での経験を発揮して駅のレベルアップに貢献するという意味合いも包含されていく。

第13項 自己申告書の面談以外にキャリアについて意見交換をする面談を新たに設ける理由を明らかにすること。また、面談の方法と時期を明らかにすること。

- ・検討中だが、現場の管理者や支社などが入り、入社2年目3年目の時に何を自分は経験するのか。転勤するならどういう仕事かかなど、きちんと社員の将来希望を聞けるような面談にしたい。新たに設ける面談については年1回を基本とする。
- ・自己申告書に基づく通常の面談はおこなっていく。
- ・最後の車掌試験を受けられなかった社員に対しては、経過措置としての面談をしなければならない認識である。

第14項 新たに車掌・運転士の業務を担う社員について、通常の人事異動により乗務員になる社員を決定する際の判断基準を明らかにすること。

- ・社員の持つ夢や希望、能力とポテンシャルを引き出すことは大事だ。要員受給のバランスを取る必要はある。社員の納得性、モチベーションを上げたいが、希望が100%叶うとはいえない。
- ・車掌・運転士の業務を担う判断基準は今までと変わらない。適性検査も変わらない。

第15項 新たなジョブローテーションの実施により、駅、車掌、運転士の要員が現状からどのように変化するのか明らかにすること。

- ・このジョブローテーションで要員体制が変わるとは全く考えていない。運用は変わる。
- ・運転士、車掌の標準数の管理を乗務職として管理していく。

第16項 制度の運用開始日をオリンピック開催直前の2020年4月1日に設定した根拠を明らかにすること。

- ・現場に対しては丁寧にフォローしたい。
- ・この施策は社員運用の話なので、社員の意欲、やりたいこと、夢や希望に本気で向き合っていく。

第17項 賃金制度改正について別途提示とした根拠を明らかにすること。また、速やかに提案すること。

- ・これまでは駅、車掌、運転士で同じように社員運用してきたが、これら多様な経験があり、一律ではなくなることから複雑化していく。賃金制度は将来的に影響を与える。
- ・労使議論は3月～8月までのスケジュールを示している。議論をしっかりとできるように速やかに提案をしたい。

**まだまだ不明な点が多くあり労使議論が必要だ！
職場の声を基に今後も団体交渉を行います！**