

緑の風 FAX版



NO. 117 2019年4月12日 JR東労組

JR 東労組ホームページ

「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)

提出

JR東労組申第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)

(2019.4.12)

JR東労組は、JR東日本会社より3月28日に「新たなジョブローテーションの実施」についての提案を受けました。

今提案においては、今後の厳しい経営環境の変化に対応するために、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として、駅から運転士までの一律的なキャリアステップを見直すことが示されました。車掌・運転士の試験の廃止、「乗務係」等に職名の統一、車掌を経ずに運転士になることが可能、同一担務の従事期間を最長でも概ね 10 年として異動又は担務変更するなど、これまでのライフサイクルを大きく変更するものです。

これまでのJR東日本のライフサイクルは、社会人としてあるべき身だしなみや接客の基本、営業の基礎知識、時間の絶対厳守、基本動作の励行など「JR東日本社員」としての「基本」を体得した上で、さらに発展させてお客さま第一や安全・安定輸送などの考え方を育てるために運用されてきました。また、車掌・運転士の双方の業務を理解することで、異常時対応の際などに、より連携して取り組むことができ、安全・サービスの向上につながっています。更に、ライフサイクルの深度化により運転士が駅輸送業務を担うことで、線区を熟知した「運輸のプロ」として鉄道運行部門全体の安全・サービスレベルの向上に寄与してきたと認識しています。

JR東労組は、これまで培ってきたチームで守る鉄道の安全性・輸送サービス・異常時対応力の低下等に繋がる恐れのある重大な見直しであると受け止めています。そして職場からは、新たなジョブローテーションの実施に対しては一部肯定的な声もあるが、「安全レベルが低下する」「試験が廃止になり任用の基準では曖昧だ」「10年の根拠が分からない」「生活設計が立てられない」など非常に多くの不安の声が上がっています。また、労使議論の最中、提案された内容が決定されたかのような報道や社員説明が行われており、組合員に不安を抱かせている事態は看過できるものではありません。

したがって、信義誠実の原則に従った健全な労使関係を前提とした議論で、新たなジョブローテーションを実施する目的や、安全・サービスレベル・働きがい向上する根拠等を明らかにする事を求め、下記のとおり申し入れますので、会社側の真摯な回答を要請します。

【目的】

1. 新卒プロフェッショナル採用(駅・乗務員)社員について、これまでの駅、車掌、運転士の順に養成を行う体系を見直し、新たなジョブローテーションの実施を行う目的を明らかにすること。また、これまでのライフサイクルについて、駅、車掌、運転士の順に養成を行ってきた根拠を明らかにすること。
2. 車掌試験、運転士試験を廃止する目的を明らかにすること。
3. 車掌を経ずに運転士になることを可能とした根拠を明らかにすること。
4. 車掌及び運転士の職名を「乗務係」「乗務指導係」「乗務主任」「乗務主務」に統一する目的を明らかにすること。
5. 駅配属の中途採用社員がこれまで果たしてきた成果と課題を明らかにすること。また、乗務員へ異動することを可能とした目的を明らかにすること。
6. 同一担務の従事期間が最長でも概ね 10 年を超えないように異動又は担務変更することとした目的を明らかにすること。また、概ね 10 年とした根拠を明らかにすること。
7. ライフサイクルの深度化を廃止する目的を明らかにすること。また、これまでの成果と課題を明らかにすること。

【安全について】

8. 新たなジョブローテーションの実施により安全・サービスレベルを向上していける根拠を明らかにすること。
9. 概ね 10 年の異動又は担務変更により、経験豊富な人材を育成するのが難しい環境が想定されるが、どのように技術継承を行うのか具体的に明らかにすること。

【その他】

10. 制度の対象者及び職制を明らかにすること。
11. 新たなジョブローテーションに関連する施策及び制度を明らかにすること。
12. 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「運輸のプロ」の位置付けについて明らかにすること。
13. 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。
14. 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。
15. 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。
16. 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。
17. 賃金制度改正について別途提示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。

施策に向き合う東労組の大切さを語り合い、
職場から全組合員で議論を巻き起こそう!!