

私たちの夢や希望が叶えられる 新たなジョブローテーションをつくり出そう！

スローガン

1. 経験労働に裏打ちされた安全とサービスの質を守り、向上させよう！
1. 年功賃金制度維持と雇用確保を前提として、将来にわたり風通しの良い働きがいある職場をつくり出そう！
1. 職場議論を積み上げ団体交渉を通じ、労働条件の向上と組織の強化・拡大を実現しよう！

JR東労組本部は、8月30日、「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」及び「賃金制度等の改正について」の議事録確認を締結し、妥結しました。

3月28日の提案以降、安全レベルの向上と時代の変化を捉え、組合員の雇用と利益を守るために施策に向き合ってきました。そして組合員の声を基に練り上げた要求を掲げ、団体交渉をつくり上げました。

団体交渉では掲げたスローガンに踏まえ、組合員の皆さんの不安を払拭し納得感を得るための議論を重視しました。【安全性の向上】については、熟練者を職場に定着させることを重視した議論を行いました。今後も経験労働に裏打ちされた鉄道の安全を守るために、職場の特情を考慮した、技術継承・人材育成を行える体制をつくる必要があります。

【労働条件の向上】については、組合員が安心して働ける職場の構築を求め議論してきました。社会情勢の変化に対応する必要はありますが、労働組合として、安定した雇用確保と年功賃金の維持を前提に議論しました。また、出向の取扱いについても変更するものではないことを確認しました。【働きがいの創出】については、安全・サービスレベルの向上を目指すための重要な要素となります。納得感があり、公平・公正な運用がされるように、面談のあり方やフォアマン層の人材育成について議論してきました。

今後は、自らの意思で記入した自己申告書に基づいて希望の把握をする秋の面談が重要な位置付けになってきます。団体交渉では、任用の基準に留まらず本人希望を把握することを確認しています。また、新たなジョブローテーションは「主体性を持って将来の夢や希望につながる業務を経験することで成長していく」「一人ひとりのキャリアのつくりがある」「様々なケースがある」とされていることから、自らキャリアプランを描くことが重要となってきます。

自ら描いたキャリアプランの実現のために討議資料を活用し、面談で正確に希望を伝えましょう！そして検証運動をつくり出し「安全・健康・ゆとり・働きがい」のある職場の構築に向けて起ち上がりましょう！

◇安全性の向上について◇

経験労働に裏打ちされた鉄道の安全を守るために、職場の特情を考慮した、技術継承・人材育成を行える体制をつくる必要があります。そのために、熟練者を職場に定着させることを重視した議論を行い、以下のことを確認しています。

○安全・サービスレベル向上の考え方について

- 【確認事項】
- 元職場に戻ることは様々なケースの一つとして可能性がある
 - 全てのキャリアが重要である。元の箇所で経験を活かすこともその一つ

【補足】 組合は、同一職場・同一担務での経験を重視して「概ね10年に縛らないこと」を求めましたが、会社は「(同一職場・同一担務に留まることは) 経験の頭打ちであり、後進が育たない」「(異動や担務変更で) 多様な経験を積んだ社員が“熟練者”である」として、対立しました。

しかし、施策実施以降は異動や担務変更が多くなり、職場では経験の浅い社員の増加が想定されます。そこで、他職場・他担務へと転出した社員を再び元職場に配置することで、同一職場での経験が豊富な社員として輸送品質の向上に繋がると主張しました。会社は、柔軟な制度であり様々なケースがあるとしながらも、他箇所に異動した社員が元職場に戻り、経験を活かすケースもあることを確認しました。

○駅、車掌、運転士の順に養成を行う体系の変更について

- 【確認事項】
- 車掌未経験の場合は、教育・訓練で補完する
 - 車掌経験は重要で位置づけは変わらない
 - 全員ではないが、今後も駅⇒車掌⇒運転士の順に養成する社員もいる

【補足】 これまで、運転士になるまでにお客さま対応や運転法規の基本を習得できた事や、車掌の役割を理解した上で輸送障害に対応できた事から、駅⇒車掌⇒運転士の養成を基本とするよう求め、対立しましたが、安全・サービスレベルを向上させる必要性については労使で認識一致しました。

○概ね10年を超えない異動・担務変更の考え方について

- 【確認事項】
- 異動や担務変更した時点で在籍年数はリセットになる
 - 過去に勤務経験のある職場へ再配置された場合、在籍年数を通算して取り扱わない
 - 育児・介護等の個々の事情に配慮し、概ね10年を超える場合がある

【補足】 「ライフサイクルの深度化」で再度運転士となった組合員が、異動前後の通算で長く在籍していることを理由に異動が懲罰されることが発生しています。しかし今後は、過去に勤務経験のある職場へ再配置された場合、在籍年数を通算して取り扱わないことを確認しました。また、育児・介護勤務者に限らず育児・介護や社員の切実な事情、制約のある方(車いす等)に配慮することも確認しました。

○同一担務で経験を積むことについて

- 【確認事項】
- 同一担務で違う箇所に異動することもキャリアを描くこと
 - 運転士を極める、車掌を極める、駅を極めるキャリアも希望として否定しない

【補足】 同一担務を続けることができなくなるとの不安が多くありました。同一職場・同一担務は最長概ね10年となりますが、同一担務で他職場へ異動することもキャリアアップであると確認しました。

○運転適性検査、医学適性検査、「ライフサイクルの深度化」との関係性について

- 【確認事項】 ○業務に必要な資格を必要の都度、取得する
○ライフサイクルの深度化で2020年4月1日現在駅にいる場合は、これまでのライフサイクルの深度化制度が適用される

【補足】 例えば運転士が駅や車掌へ異動した場合、異動前と同等の適性検査を異動後も継続受検できるよう求めましたが、再度運転士になる際に、新規に検査を受検することとなります。

○乗務員の指導担当について

- 【確認事項】 ○指導担当の役割は重要であり、信頼される指導担当の育成を行う
○職場の特情に考慮した指導担当の配置と人材育成を行う

【補足】 「新たなジョブローテーションの実施」により、経験の浅い社員の増加や車掌を経験しない運転士など、様々な乗務員の配属が想定されます。これまで以上に人材育成が重要となることから、指導担当を新たなジョブローテーションから外し、職場に定着させることを求め、対立しましたが、技術継承や教育の土台、指導担当に求められる質は変わらないことを確認しました。

◇労働条件の向上について◇

社会情勢の変化に対応する必要はありますが、労働組合として、安定した雇用確保と年功賃金の維持を前提に、組合員が安心して働ける職場をつくるため議論を行い、以下のことを確認しました。

○終身雇用・年功賃金について

- 【確認事項】 ○新たなジョブローテーションの実施により、終身雇用・年功賃金の雇用契約を変更することではない

【補足】 この先のワンマン化やドライバレス化などの効率化施策で仕事が無くなる懸念がある中、経団連の「終身雇用を続けるのは難しい」旨の発言や、他企業での45歳自主退職奨励の動きに踏まえ、雇用問題まで危機意識を高めて議論しました。交渉の結果、「安定的な雇用」が経営の安定にも大いに貢献してきたことを労使で一致し、新たなジョブローテーションの実施により、終身雇用および年功賃金の考え方を変更しないことを確認しました。

○出向・転籍について

- 【確認事項】 ○労働協約に基づき、出向期間は原則3年以内とする
○出向のみならず、異動全般、本人の希望を聞いて尊重する
○ことさら出向のみを推奨するものではない
○ジョブローテーションの実施に伴って転籍を行うものではない

【補足】 出向から戻る場合は、元職場に戻すことで現箇所での業務に活かすべきだと求めました。様々なケースはあるものの、元の職場に戻るケースもあることを確認しました。

※出向: JR社員の籍のまま他企業で働くこと。 転籍: JR社員ではなく、他企業に籍を移して働くこと。

◇働きがいの創出について◇

安全・サービスレベルの向上を目指すためには「働きがい」を持てるということは重要な要素です。納得感があり、公平・公正な運用がされるように、面談のあり方やフォアマン層の人材育成について議論を行い、以下のことを確認しました。

○面談について

- 【確認事項】
- 自己申告書は、個人が自分の意志で、自らの描くキャリアプランを記入する
 - 面談で、社員の夢や希望をありのまま把握する。希望の変化もしっかりと把握する
 - 任用の基準に留まらず、社員の希望を把握していく

【補足】 キャリアプランの実現には、自己申告書による秋の面談が重要です。飲み会や職場の立ち話での会話が「本人希望」とされることなく、管理者と社員が互いに意思を明確に伝え、管理者によるアドバイスとすり合わせながら希望を確定することが必要です。

○業務に適應できなかった場合について

- 【確認事項】
- 異動・担務変更した後に再度現箇所・現担務に戻るキャリアプランも描ける
 - 業務内容が本人に合わない場合はケースバイケースで従前と変わらない

【補足】 異動や担務変更後、実際に業務をした結果、適應できない場合の配慮を求めました。これまでと変わらず、本人の希望に配慮しコミュニケーションを取って対応することを確認しました。

○公平・公正な運用について

- 【確認事項】
- 労働組合の所属の有無で異動・担務変更に影響することはない
 - 任用の基準に留まらず、本人希望を把握する

【補足】 車掌・運転士試験が廃止されることから、これまで以上に異動や担務変更に必要な納得感が重要です。希望が実現できなかった根拠を本人に明らかにするよう求め、フォローを行うことを確認しました。また、任用の基準に留まらず、本人希望を把握していくことを確認しました。

※【任用の基準】（就業規則第 27 条）

会社は、社員の任用にあたり、社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性、試験成績等の人事考課に基づき、公正に判断して行う。

【任用の基準について】（労働条件に関する協約〈議事録確認〉）

- 「社員としての自覚」・・・会社の発展ということを念頭に置き、自己の本分を守り、会社の命に服し、法令、規程を遵守して職務に専念するとともに、業務改善に努めているか
- 「勤労意欲」・・・意欲と積極性をもって業務を遂行しているか
- 「執務態度」・・・お客様、上司等への態度が適切であるか、また、職場規律を守っているか
- 「知識」・「技能」・・・それぞれ担当業務を処理するために必要な知識・技能はあるか
- 「適格性」・・・仕事の成果、能力等を総合的に評価し、現在の担当業務に対して適しているか
- 「協調性」・・・組織の一員として、自分の位置づけを認識し、上司、同僚と協力し、業務の向上を図ろうとしたか

○フォアマン層の人材育成について

- 【確認事項】 ○ジョブローテーションの理想像を正確に社員・管理者に伝える努力を惜しまない
○理解を深めるために施策を説明し、その場で回答できない場合は丁寧に返す

【補足】 施策の目的を実現するには、現場まで目的が一貫されることが重要であり、管理者が社員に説明できる体制が必要です。職場では、ジョブローテーションの説明を受けても理解できず、質問しても返答がないなどの意見が出されたことから、フォアマン層が施策を理解できる体制を求めました。管理者をフォローしサポートすることについて認識一致しています。

○異動のエリアについて

- 【確認事項】 ○異動する場合は、採用エリアを基本とする
○支社間異動となる場合は、基本的に本人の希望に則り行う

【補足】 異動については、自らの採用エリア（「秋田」「盛岡」「仙台」「水戸」「高崎」「新潟」「長野」「首都圏」の各エリア）の範囲内を基本とすることを確認しました。なお、新幹線統括本部に所属する組合員も、「支社」の所属ではありませんが採用エリア内での異動を基本とすることを確認しました。

○他系統（技術職）からの異動について

- 【確認事項】 ○乗務員経験者で事情により他系統で勤務している場合、乗務員となる可能性もある

【補足】 ジョブローテーション対象外となる他系統社員についても駅や乗務員を目指せるよう求めましたが対立しました。会社は技術職の採用状況が特に厳しく、採用も技術職と分けていることから、駅、乗務員系統になることを想定していないと回答しています。

○教育・訓練について

- 【確認事項】 ○車掌経験のない社員の運転士研修等は慎重に検討している
○業務に必要な要員を配置していく

【補足】 異動や担務変更が増えることや、車掌を経験しない運転士の養成等、様々なケースが生じるため、指導担当や総合研修センター講師を中心に負担増加が懸念されることから対策を求めました。会社は乗務員の養成に大幅な増減を想定していない、負担増になる認識はないと回答しています。

○設備・環境改善について

- 【確認事項】 ○新たなジョブローテーションの実施は単身赴任を憚るものではない
○女性社員の配属は、必要な休憩室等の整備を行った上で進めることが基本である

【補足】 異動の増加で通勤時間が延びる場合を想定し、社宅や寮の使い勝手向上（使用制限の廃止等）を求めました。また、女性設備が整う前に女性社員が配属される現実を改善するよう求め、必要な整備を行っていくことを確認しています。

■提案から妥結までの経過

3月

- 28日 「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」提案を受ける
- 30日 業務担当者会議

4月

- 9日 全地本代表者会議
- 12日 申20号「新たなジョブローテーションの実施」に関する解明申し入れ（その1）【全17項目】提出
- 19日 申20号「新たなジョブローテーションの実施」に関する解明申し入れ（その1）団体交渉

5月

- 9日 解明申し入れ（その2）地方の要求集約（組合員の声—約2,400件、具体的項目—214件）
- 14日 全地本代表者会議
- 15日 申24号「新たなジョブローテーションの実施」に関する解明申し入れ（その2）【全32項目】提出
- 28日 申24号「新たなジョブローテーションの実施」に関する解明申し入れ（その2）団体交渉
- 31日 第1回ジョブローテーション会議

6月

- 11日 基本要件（その1）地方の要求集約（約270件）
- 17日 第2回ジョブローテーション会議
- 19日 申2号「新たなジョブローテーションの実施について」に関する申し入れ【全25項目】提出
- 28日 第3回ジョブローテーション会議

7月

- 2日 申2号「新たなジョブローテーションの実施について」に関する申し入れ 第1回団体交渉
- 5日 申2号「新たなジョブローテーションの実施について」に関する申し入れ 第2回団体交渉
- 9日 申2号「新たなジョブローテーションの実施について」に関する申し入れ 第3回団体交渉
- 10日 申2号「新たなジョブローテーションの実施について」に関する申し入れ 第4回団体交渉
- 19日 第4回ジョブローテーション会議
- 26日 第5回ジョブローテーション会議
- 26日 基本要件（その2）地方の要求集約（約50件）
- 30日 業務担当者会議

8月

- 2日 全地本書記長会議
- 2日 申5号「新たなジョブローテーションの実施について」に関する申し入れ（その2）【全7項目】提出
- 8日 申5号「新たなジョブローテーションの実施について」に関する申し入れ（その2）団体交渉
- 30日 「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」及び「賃金制度等の改正について」議事録確認を締結

■今後の検証の視点

①丁寧な希望把握が行われるかを検証しよう

- ・自己申告書は、個人が自分の意思で、自らの描くキャリアプランを記入できているか
- ・面談で、社員の夢や希望をありのままに把握されているか
- ・希望の変化もしっかりと把握されているか
- ・育児・介護等の事情は丁寧に把握されているか（育児・介護勤務の適用を問わず）

②安全・サービスレベルが向上しているかを検証しよう

- ・知識・技術・経験の不足を補い、技術継承や引継ぎを効果的に行うための工夫は行われているか
- ・知識・技術・経験の不足に起因する事故・事象が増加していないか
- ・事故・事象発生時、精神論ではなく背後要因を掘り下げた原因究明と対策が行われるか

③働きがい向上しているかを検証しよう

- ・異動後、本人が「経験値が上がり、異動して良かった」と実感できているか
- ・ライフステージ（結婚、出産、育児、介護等）の変化で業務内容や勤務形態に工夫が必要となった場合、個々の事情に合わせた柔軟な選択肢が複数準備されているか

④労働協約が遵守されているかを検証しよう

- ・出向した場合、原則3年以内にJR本体に復帰できているか（本人が延長を希望した場合を除く）
- ・2020年4月1日現在で「ライフサイクルの深度化」に基づき駅で勤務している組合員は、新たなジョブローテーションの実施以降も「覚書」が遵守されているか

⑤フォアマン層とのコミュニケーションが充実しているかを検証しよう

- ・「新たなジョブローテーション」の説明が丁寧に行われ、質問に対する回答が確実にされているか
- ・面談で、管理者から適切なアドバイスがされ、本人希望とのすり合わせが丁寧に行われているか
- ・希望が通らなかった場合、根拠の説明や次に向けてのアドバイスが丁寧に行われ、本人のモチベーション向上につながっているか

⑥要員不足の解消と労働時間の削減につながっているかを検証しよう

- ・要員に余力のある職場から、要員不足の職場への異動が適切に行われ、休日出勤や時間外労働の削減につながっているか
- ・異動や担務変更の増加で指導担当の負担が増し、時間外労働が増加していないか

**「安全・健康・ゆとり・働きがい」の創出に向けて
全組合員で施策検証の運動をつくり出していこう！**

