

JRひがし労仙台 業務部情報

2020年3月20日

N O , 0 6 3

JR東労働組合仙台地本業務部

発行責任者：横山裕介

申4号 仙台支社ジョブローテーションの運用に関する解明申し入れ交渉経過⑥

9項：担務変更や異動後に、元の担務や希望する箇所へ行くことが出来るのかを明らかにすること。
またその際は概ね何年程度という考えがあるのかを明らかにすること。

《回答》社員の運用にあたっては、任用の基準に則り取り扱うこととなる。

(組)元の担務や希望する箇所へ行ける時も行けないときもあるということだろうけども、この回答の見方によっては戻れないとか、希望するところに行けないという印象を受ける。会社の都合はわかるが、基本的には本人の希望と聞くとかコミュニケーションと取っていくというスタンスで良いか。

(会)希望は聞かせてはもらう。現実的に全員が希望通りになるとは限らないということ。

(組)例えば駅に行った場合は概ね3年程度か。ジョブローテーションした場合は概ね何年というのは決まっているのか。

(会)異動に関しては、原則何年というのではない。ただ、今回のジョブローテーションの中でいうと、10年同箇所にいる方に関してはということをしている。例えば営業系統でいうと、営業に行って支社の非現業に来たり、指令に行ったりという中で、営業系統に行き営業部に来るということはある。あとは本人の希望とそのときの異動の中身になってくる。概ね何年ということはない。最長でも概ね10年ということにはなっている。逆にいうと、短いスパンの場合もある。

(組)仙台支社はエリアが広い。例えば、新庄に住んでいる人が会津若松へ転勤することがあったとなれば、短い2~3年のスパンでなら良いかもしれないが、何年いるかも分からないという状況であれば厳しい。任用の基準でとはいっても、そのあたりを仙台支社として考慮したうえで、実施するべきだ。

(会)任用の基準は一言で言うと冷たいと思われるかもしれないが、ここには非常に重い判断が入り、ご自身の家庭環境も含め、通勤の状況も含め、就業規則に書いてある通り社員の勤労意欲や知識などいろんなことを考慮したうえで、そこで活躍できるだろう、輝くことができるだろうと思いを込めて異動はやっている。理解いただきたい。

(組)時代に沿ってもっと柔軟にやっていくほうが良いと思うが。他の企業だと例えば旦那が異動した場合だったら希望すれば半年後にそこへ行ける。そういったことも私たちの会社も考える必要性が出てきた。

(会)今公募制(エリア異動)で配偶者の異動や仕事の関係で子育てしている世代の方たちは、希望して支社間異動できる。そういうところは会社としても少しずつ寄り添ってきているところ。

14項：任用の基準により職場から10年以上のベテランが居なくなることが予測できるが、技術継承や安全風土を今まで以上に確立していくための考え方を明らかにすること。

《回答》本社から本部への提案及び本社本部間の団体交渉における会社回答の通りであるが、今後、厳しい経営環境の変化に対応するためには、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事が求められる。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。

(組)山形では現行つばさに乗務している方のほとんどが10年以上という現実。需給のバランスによって10年で異動となれば要員や教導の問題が発生してくる。技術継承への考えは、教導や指導はある程度長く在籍している社員にはできないのか。

(会)10年の方がすぐにはなくなる訳ではない。急激に安全のレベルは落ちない。経験によるものを否定はしないが、概ね10年と言っているが、挑戦意欲など10年経たず3年などで公募制や長期研修に入る方も出てくる。そこは個々のケースによる。教える側の人材育成ということもある。技術指導担当を指定するに当たって能力は見ている。支社でも指導G等が中心となって現場のフォローしていかなければならないと考えている。研修、訓練をやって、教える側に対しての教育もやっているところである。

ベテランがいなくなることに対する技術継承の不安を指摘！しっかりと教育体制を確立していく事を確認！