

### 変革 2027 を踏まえた 新たなジョブローテーション

～多様な働き方の実現と称した懸念すべき任用の基準～

人事運用にまで  
手を付けた！！

#### ■ 提案時の議事録概要（前号からのつづき）

##### 【駅関係】

組合：スタートはあくまでも駅か。

会社：そうだ。

組合：新入社員の受け皿は変わるのか。

会社：駅はあくまでも現行どおり。新入社員の配置は本体運営の駅。

組合：登用が試験廃止で任用の基準では非常に曖昧だ。希望は尊重されるのか。

会社：2年目以降に支社企画部門が面談を行い、詳細は決めていないが将来展望を聞いていく。その上で、将来設計、社員の特性、業務とのマッチングなどを考慮し進めていく。

組合：担務変更のイメージは。

会社：仕事の内容(改札・出札・サービスマネージャーなど)の変更をイメージしてもらえればよい。あとは、駅に残る、別の駅への異動、乗務員への登用のイメージ。

希望は本当に

尊重されるのか！？

##### 【乗務員関係】

組合：乗務員の担務変更の考えは。

会社：本線乗務員が指導や内勤業務に入るなど。あとは区所間の異動もある。

組合：運転士から車掌への担務変更はあるのか。

会社：乗務係に統一する。運転士からの車掌も担務変更になる。

組合：混み運用のイメージを新たに持つのか。

会社：会社としては考えている。効率的に組めるかどうかもあるが、勉強は必要だ。

組合：車掌に対する認識は。軽んじられていると受け止められかねない。

会社：大卒や院卒が増え採用者の年齢が上がっている。女性も増えて運転士への登用と結婚、出産の適齢期が被る。早期の企画部門への希望も増えている。そのためワンステップ跳ばした道を検討した。車掌を軽んじたステップを作っているわけではない。

会社はすでに

混み運用を視野に！！

##### 【ライフサイクルの深度化】

組合：運輸のプロの位置づけの認識は。

会社：今施策でも可能。目指すことはいわば同じ。乗務員から駅に戻るスキームは一緒。車掌から戻るのか。運転士から戻るのか。若しくは支社を経験してから戻るのか。道は色々ある。

組合：期間も対象もハッキリ定められていないが、その点の考え方は。

会社：全社員が多様な経験を積むためのローテーション。このスキームに基づき人事異動や担務変更を行っていく。

組合：あくまでも年数ではなく任用の基準なのか。

会社：任用の基準と言っても通常の人事異動。何月の異動という括りはなくなる。必要があれば異動をかける。

乗務員は果たして続けられるのか！？