

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！！

本部は、2019年3月28日に人事運用の見直しとして、「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」の提案を受けました。会社は、すかさずタブレット(スマートカタログ)に配信し、かつ、職場の掲示板にも掲載しました。そのため、基本的な内容については承知していると思いますが、本部としては今施策を重く受け止めるとともに、強い問題意識を抱いています。

言うまでもなく、今施策は多様な働き方や業務遂行上の内容に限ったことではありません。安全問題、いわゆる乗務労働の特殊性や特性、経験に裏打ちされ培うべき技能や技術の確保も形骸化されると言っても過言ではありません。さらに、人事運用の変更や賃金制度の見直しは、将来設計にも大きく影響するといえます。

そのようなことも踏まえ、すでに職場で出されている声や反応は、不安と懸念といった否定的なものばかりです。

この現実と会社施策に向き合えるのは労働組合しかないことを再度捉え返し、ひがし労の旗の下に職場からの英知を結集し、「職場と仕事と生活」を守り抜くために共に闘おうではありませんか！

■ 提案時の議事録概要

全てが任用の基準＝通常的人事異動！？

※就業規則第27条(任用の基準)

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。

【共通】

組合：任用の基準では、要員問題との兼ね合いを懸念するが認識は。

会社：必要な社員を配置していくことに変わりはない。今後、14,500人が退職して仮に1,800人規模で5年間採用しても9,000名で乖離が生まれる。だが、その乖離は効率化施策を進めていくしかないので別で議論する。

組合：賃金制度の提案はいつ頃なのか。

会社：準備出来次第提案する。

【他系統】

組合：設備系統などの考え方は。

会社：設備系や車両系のいわゆる技術職は業種や業界の中で色々な仕事や出向も経験している。10年同じことをやっていることもあまりない。そういった意味では、新たなジョブ運用みたいなことはされ、すでにクリアしている。

職場から声を上げよう！