

申8号「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーション の実施に関する申し入れ」会社に提出！！

昨年7月に会社は「JR東日本グループ経営ビジョン変革2027」を発表しました。その中で、今後の人口減少等による厳しい経営環境の中でも、持続的な成長を実現させるため、新たなジョブローテーションについて提案を受けました。非常に重要な施策であり、労使ともに議論を深め、社員が納得した上で取り組んでいかなければなりません。各職場で説明会や、会社幹部との意見交換会等が行われていますが、現場ではまだまだ不安の声が多く出されているのが現実です。本部・本社間において議論が継続されていますが、今施策を実行するにあたり地方においても議論が必要と考えます。10月10日申8号「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関する申し入れを提出しました。今後団体交渉を行っていきます。

1. 支社として想定している今後5年間における支社内の要員需給のシミュレーションについて系統別に明らかにすること。
 - ①社員数②運転士、車掌③営業職、輸送職④技術職⑤助役職⑥企画部門
 - ⑦退職者数⑧駅配属のエリア職採用社員
2. 将来的な車掌業務の変化として「ドライバレス運転」や「ワンマン運転の拡大」等が示されているが、高崎支社において検討されている今後の効率化施策について明らかにすること。
3. 高崎支社における現行のライフサイクルについて、成果と課題を明らかにすること。
4. 施策実施に向けた社員周知と面談等を行う側である管理者の教育について考え方を明らかにすること。
5. 「ライフサイクルの深度化を廃止し、今後は新たなジョブローテーションに組み込む考え」であるが、効率化施策や業務委託により本体運営の駅における業務が減少していることから、どのようにジョブローテーションに組み込んでいくのか考え方を明らかにすること。
6. 「同一担務の従事期間について、最長でも概ね10年を超えないように異動や担務変更を行い、多様な経験を積むことになる」が、安全と技術継承についてどのように維持・発展させていくのか考え方を明らかにすること。
7. 車掌未経験の運転士登用についてどの程度想定しているのか明らかにすること
8. 車掌を経ずに運転士となる際の研修等の教育体制を明らかにすること。
9. 車掌・運転士養成の研修回数を増やす根拠について明らかにすること。
10. 車掌を経ずに運転士となる社員への教育や、養成の研修回数を増やすことが検討されていることで運輸区では指導員の業務量の増加、駅では転入転出の増加による負担が想定されるが、その対応について考え方を明らかにすること。
11. 運転士、車掌の職名統一に伴い運転士指導員、車掌指導員の業務担当に変更があるのか考え方を明らかにすること。
12. 車掌試験、運転士試験、新幹線運転士試験を廃止するが、乗務員の選考基準を明らかにすること。また選考に合格した社員に対して可否の通知はどのタイミングで行う考えなのか明らかにすること。
13. 新規採用の社員の最初の配属は駅と示されているが、本体運営の駅なのか委託駅もありえるのか考え方を明らかにすること。
14. 乗務員が他系統に異動した場合、医適および運適の取り扱いはどのようになるのかを明らかにすること。
15. 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。
16. DC、DL、EL、SLの転換教育についてどのように行っていくのか考え方を明らかにすること。
17. 今後も技術職から駅関係業務、乗務員関係業務に異動する考えがあるのか明らかにすること。また、駅関係業務、乗務員関係業務から技術職に異動する考えがあるのか明らかにすること。
18. 高崎支社で計画している「組織横断プロジェクト」について具体的な内容について明らかにすること。