



HPはこちら

社員とその家族の安心を「ないがしろ」にした 「新たなジョブローテーション」の見切り発車は認められない! 「実施日の見直し」を求めて 第五次申し入れの団体交渉を開催

提案されている「新たなジョブローテーションの実施について」は、今日段階において「検討中」としている内容が多い施策となっており、現場で働く組合員、社員の多くは将来の夢や希望を描けない状況にあります。社員自らの将来像を描く上で重要となる「経営戦略のスケジュール感」が示されないままに施策に基づき人事運用のみが先行することは、社員の生活と安全・安定輸送に影響を及ぼすことから、東日本ユニオンは9月30日の申第5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第五次申し入れ」の団体交渉で「実施日の見直し」を強く求めました。

対する経営側の回答は「社員の旺盛な挑戦意欲に可能な限り早く応えること、制度の社員への浸透、運用開始にあたっての準備時間等を勘案し、令和2年4月1日からの運用を開始する」としています。



東日本ユニオンは、なぜ「実施日の見直し」を求めたのか

- ① 現段階において全社員が挑戦意欲を持っているわけではない。それだけ不透明、不確定な内容が多すぎる！
例えば、水戸支社の社員が公募制において新潟新幹線運輸区の新幹線運転士となり、10年後「水戸支社に帰れるのか」それとも「新潟支社管内の現業機関で勤務するのか」または「別の支社に異動となるのか」さえ想定できず、社員自らが描く将来像に保証が持てない！
- ② これまでのライフサイクル（駅→車掌→運転士）は、経営側が敷いてきたレールであり、経営環境が変わったからといって「人事運用を見直す」と言われても、社員にも感情や生活があり、人の気持ちは簡単には変わらない！
- ③ JR人生、そして自らの生涯を決める「重大な決断」を焦って決めさせるわけにはいかない！
- ④ 「不安や疑問を解消する努力は行う」と言うが、職場では「不満が渦巻いている」ことを経営側は自覚するべきだ！

全社員が納得した上で、自らの将来像や夢・希望を個人面談で語れる施策なのか！

東日本ユニオンの主張に対して経営側は「10月以降、自己申告書に基づいた個人面談を実施する」「社員の将来希望について『いつの時点で何をするのか』を詳細に把握するために時間をかけて対象社員と面談を行う」「将来の希望を実現するために現場管理者がアドバイスを行う。面談を行う管理者によって内容が異ならないようにする」「不安や疑問は現場管理者が解消できるように施策の内容も周知していく」とも回答しています。

**「新たなジョブローテーション」「個人面談」に関する
疑問や問題点があれば直ちに東日本ユニオンまで！**