



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合
発責 教育・広報部
2019年9月8日 No.122

不確定な経営戦略で将来像を描けない！ 不安の声が解消されず！

「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四次申し入れ」団体交渉を開催

東日本ユニオンは9月4日、申第4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四次申し入れ」の団体交渉に臨みました。

3月に提案を受けて以降、3回にわたり団体交渉を重ねてきました。経営側は「社員がさまざまなことに挑戦し、主体性をもって将来の夢や希望につながる業務を経験することで成長していく」としていますが、同時に提案されている『駅』の変革や「ワンマン運転の拡大」など、実施計画や要員の見通しなど経営側からは「検討中である」と不透明な部分が多く、自らの将来設計を描く上での不安要素の解消をめざし、団体交渉を行いました。

●今施策を全社一斉実施した場合、地方と首都圏との違いから想定している課題を明らかにすること。

<経営側>

「地方には馴染まない」と主張する現場管理者の真意はわからないが、本社として首都圏、地方の違いは想定していない。

●運転士の免許（車種）や転換による資格の有無で、現場では勤務作成が困難な状況で非効率な運用となっているが、新たなジョブローテーションを実施した場合、この課題をどのように克服するのか。

<経営側>

そもそも区所ごとに必要な要員は配置しており、誰も乗務できなくなるようなジョブローテーションはやらない。施策実施後も関係箇所と調整して、必要な要員は確保していく。また、要員算出の見直しは考えていない。女性社員が増えている状況は認識しており、必要な設備は順次整備していく。

●10年後の駅、車掌、運転士に必要な要員数を明らかにすること。

<経営側>

○駅社員（営業職・輸送職）

10年後の要員は「減少することは間違いない」が、その目標値も想定値も今の段階では示せる数字はない。駅の定型業務の縮減やCTC化などで要員は減少する。「人でしかできない仕事」を行うが実感を示せるようにしたい。

○車掌

10年後の「車掌業務は減る」と考えている。「ワンマン運転の整備」ができ次第、要員は変わっていくが、具体的な要員についてはその都度、地方提案で示す。

乗務係として運転士、車掌の混み運用などを検討し、必要な要員は運転士を含む全体の数で考えていく。

2枚目に続く

●10年後の駅、車掌、運転士で必要な要員数を明らかにすること。

<経営側>

○運転士

運転士の要員については輸送体系によるが、現段階では示せる数字はない。DCなど資格養成についても現段階では示せる数字はないが、ECの免許で走れる新型車両の開発・導入などを考えていきたい。

今後の輸送量や輸送体系については「利用状況」「公共性」などを見て、ダイヤ改正で示していく。「ワンマン運転の拡大」における10年後の要員は目標値もなく、今の段階で示せる数字はない。車両製造や車両改造など設備投資は経営状況に左右される。

●新幹線免許取得者が別担務を経験したのち、再度、新幹線運転士に戻れるのか。 また、公募制以外で新幹線運転士・車掌への担務変更はあるのか。

<経営側>

公募制以外でも新幹線運転士・車掌への一般異動はある。会社の指示で新幹線免許取得もある。公募制と一般異動の比率などはない。新幹線運転士→別の担務→新幹線運転士という運用はある。公募制でも新たなジョブローテーションにより担務変更はある。細かい担務変更や運用方法などは検討中である。

総合運輸区内での「在来線車掌→新幹線車掌は担務変更になるのか」は検討中である。総合運輸区内での「新幹線運転士→在来線運転士→新幹線運転士」は担務変更となる。

※前回の団体交渉では「総合運輸区内においては、在来線運転士から公募制で新幹線運転士になった社員は担務変更とみなす」と回答。

新幹線運転士、新幹線車掌になりたいとする若手社員の希望が多いため、後進に道を譲ることも含めて社員にはさまざま検討してもらいたい。

●新幹線運転士・車掌の公募制を直轄する機関はどこか。

<経営側>

公募制異動の管轄は人材戦略部である。基本的には人材戦略部と新幹線統括本部、運輸車両部で行っている。

●持ち家制度を推奨し、社宅の利用制限や賃貸住宅援助金の支給期間に制限をかけたが、新たなジョブローテーションの実施により、強制的に移動されることで矛盾が生じることに対する考え方を明らかにすること。

<経営側>

新たなジョブローテーションとは関係ない。会社として「強制的に勤務地を移動させている」との認識はない。居住地域は社員の判断であり、会社から「どこに住め」とは言えない。

**提案されてる施策の計画や業務内容、要員数が不透明で
社員一人ひとりが夢や希望を描けない！**

概ね10年での担務変更や勤務地の移動で、生活基盤の確立にも不安が広がる！