



HPはこちら

## 組合案に対し団体交渉を開催 社員の希望に添い、選択制を採用するべきだ！

東日本ユニオンは7月25日、申第31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ついて」に関する申し入れの団体交渉に臨みました。

組合員をはじめ、現場で働く社員の意見を集約し「現行のライフサイクルコース（駅→車掌→運転士）」と「ジョブローテーションコース」の二つのコースを設定し、社員一人ひとりによる選択制度とすることを要求しました。

### 組合側の主張

- ★経営環境の変化や人材確保を柱とした施策はわかるが、社員の声を集約し議論した結果、概ね10年で異動することを望んでいない社員がいるのも事実である。社員の働きがいやニーズに対応するためにも、方手落ちにならないよう2コースの選択制を申し入れた。
- ★鉄道という特殊な専門的な職業であり、今までのライフサイクルのように受動的ではなく、自らが意志持ち、現地現職でその道を極めていくということも意識変革に結びついていく。意識を持って、車掌や運転士になることも必要である。
- ★担当線区のプロを残すことも重要であり、2コースの選択制にしても会社の目的は達成できる。
- ★30代半ばを超えた断面で10年後の将来像が描きにくい。希望通りにいかない不透明感もあるため、選択肢を増やすべきである。
- ★現職を極めて「安全のプロ」に対しての夢を持ってやっている社員への担保が必要である。
- ★30～40代での目標が「現地現職」で頑張りたいという社員の夢は叶わないということか。

### 経営側の回答

- ◇組合側の提案は理解できるが、コース設定をしなくても新たなジョブローテーションに現行要素は含まれており、十分対応できる。
- ◇多様な経験を積むことも重要であり、現地現職を希望する社員にも無限な選択肢で夢を描いてもらいたい。
- ◇安全が第一であり、無理な異動とはならないが、様々な区所を経験し、良いところを他区で伝えてレベルアップを図っていければよい。
- ◇将来が描きにくい社員がいることは認識している。将来に不安を持つ社員に対して、どのような方法、機会を描くようにできるか検討している。
- ◇一人ひとりの個性を活かし、最終的な目標に対して応援する。自己申告書の面談の場で、希望や将来について話し合いを持っていく。

現状の制度提案では、自らの夢を実現できる社員と、これまで同様に会社の指示（任用の基準）で受動的に人事運用をされる社員に二分されることとなります。

私達の要求はこれまで築き上げてきた安全風土、安全文化を継承し、向上させていくことが柱です。現場社員は常にお客さま視点で働いている。それは鉄道業に必要な知識、技術を堅持できるライフサイクルコース（駅→車掌→運転士）があるからこそ実現できています。

東日本ユニオンは今交渉を踏まえ、全ての社員が不安なく働きがいの持てる制度実現をめざし、要求を確立していきます！