



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  
2021年10月22日 No.367

## 「新たなジョブローテーション」第一次検証交渉

申第8号「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーション」実施後の検証に関する申し入れ

「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーション」の実施から1年以上が経ちました。私たち東日本ユニオンは職場から組合員と共に取り組んできた検証行動をもとに「社員が多様な経験を積むことにより安全・サービスレベルを向上させる」とした施策の目的を通して、労使で今日段階における成果と課題を明確にするため、10月21日に申第8号「『変革2027を踏まえた新たなジョブローテーション』実施後の検証に関する申し入れ」の団体交渉を開催しました。

### 【主な団体交渉議論】

#### 1. 「新たなジョブローテーション」の実施によって、全社員がキャリア形成を描くとした目的における成果と課題を明らかにすること。

##### <成果>

- ・以前は一律的なキャリアアップであったが、若いころから新幹線運転士や車掌にも挑戦できるなど、ステップアップの速度が上がった。高い意欲を持った社員をつくりだしている。
- ・全社員がキャリア形成を考えるようになった。

##### <課題>

- ・まだ実施から1年であり課題を見出せていないが、新たなジョブローテーションの趣旨を理解し、浸透させていくこと。

##### <議論>

組 合：全社員がキャリア形成を描けているのか。

経営側：社員が主体的にキャリア形成を描けるように進めている。「キャリア形成を描くことが難しい」という社員がいることは承知しているが、研修などでキャリア形成について考える内容なども取り入れている。引き続き、社員に寄り添って新たなジョブローテーションを実施していく。

組 合：東日本ユニオンが以前要求したキャリアを描く上で必要な「体験業務」が、運転士業務、車掌業務において駅社員を対象に実施されているが、全社統一の取り組みなのか。

経営側：各支社での判断になる。また「当社にどのような業務（担務）があるのか」の理解を深めるために動画なども配信しているほか、広報誌「JRひがし」で新たなジョブローテーションを通じて活躍する社員を紹介している。

組 合：「自己申告書」の希望欄は、必ず第1希望から第3希望まで埋めなくてはいけないものなのか。

経営側：「必ず埋めなくてはダメ」ということではないが、会社として社員の希望を掘り下げることを意識している。

## 2. 「新たなジョブローテーション」実施後、「同一担務の従事期間が最長でも概ね 10 年を超えないように異動又は担務変更を行う」とした成果と課題を明らかにすること。

### <成果>

- ・過去の業務経験が異動又は担務変更後の「仕事に活かしている」「活かしている」という声がある。

### <議論>

組 合：社員側から主体的に「現行の担務（仕事）に何年従事したい」と希望する期間を示すことができないつくり自体が課題ではないか。

経営側：自己申告書では「近い将来」「中期的」という形で期間を示せるつくりになっている。

組 合：将来的な社員の生活ビジョンが描けないことは課題ではないのか。

経営側：自己申告書で「勤務エリア」を示せる形にしている。社員の生活状況が変化することから 1 年に 1 回「自己申告書」による個人面談を実施し、社員の生活状況を聞くようにしている。

組 合：実態は違う。生活状況を管理者に話しても、遠距離通勤や単身赴任を強いられている社員が多くいる。

経営側：生活環境の変化や将来への不安は管理者に相談していただき、一緒にキャリア形成を考えていくことが大事である。

組 合：全社員が「概ね 10 年を超えないように異動又は担務変更」を行うことができるのか。

経営側：社員個々の状況があり「できる」「できない」はある。同一担務の従事期間を考慮して行っていく。

組 合：そもそも「順番」というものが存在するのか。

経営側：順番はない。全社員が対象であり、概ね 10 年を超えないように異動又は担務変更を行うことは変わらない。

## 3. 「新たなジョブローテーション」実施後、人事異動において社員の仕事と生活の両立に対する成果と課題を明らかにすること。

### <議論>

組 合：エリアや職種を考えたとき、都市部と地方で違いがある。地方では職種を希望した場合に、どうしても単身赴任になるケースが発生している。仕事と生活の両立が「できにくい環境」にある社員がいることを把握しているのか。

経営側：単身赴任に限らず、社員個々に特情がある。生活拠点から離れるケースもあるが、家族全員で引っ越すケースなど社員ごとに様々ある。社員全員が「希望通り」とはならない。

組 合：単身赴任によって、育児・介護 A の短時間行路が使えないなどの実態もある。

経営側：個別の対応となる。個人面談やコミュニケーションを通じて、社員から生活状況などを聞いていくことは変わらない。

#### 4. 「新たなジョブローテーション」実施後、安全レベルを向上するとした目的において、運転士の人事異動による成果と課題を明らかにすること。

##### <成果>

- ・異動により前職場の良い所を水平展開ができるなど、確実に安全レベルは向上している。

##### <議論>

組 合：新たなジョブローテーションの異動によって、ミスなど様々な事象が発生している。課題ではないのか。

経営側：新たなジョブローテーションの異動によって、事象が発生しているとの認識はない。事象が発生したとしても同種事象を繰り返させない取り組みが重要である。

組 合：異動や担務変更にも色々なパターンがある。その中でも新幹線運転士から在来線運転士への担務変更には多くの課題がある。車両や線路の違いだけでなく、保安装置や異常時の取り扱い、運転法規の取り扱いなども違う。現場での教育以外に総合研修センター（新白河）で教育するなどフォローする場を考える必要がある。

経営側：新幹線運転士から山手線など ATC などの区間は良いだろうが、特に地方線区では大変だと認識している。ただ、動力車免許は更新がない。免許を持っている以上、自ら勉強する必要がある。運転法規などは通信教育で補える。線路はシミュレータがある。不安申告には対応する。それでもダメなら運転士としての資質の問題であり、別な担務を担ってもらうことになる。現場での教育以外は考えてない。内容や期間などの定めはなく、現場長が責任を持って「見極め」を行っている。実際に新幹線運転士から在来線運転士に担務変更をした社員もいるが、問題は起きていないと認識している。

組 合：多様な車種を運転できる運転士が異動によって、積み重ねてきたスキルがつぶされている。人事異動だけを目的としているように見受けられる。

経営側：人事異動を目的化することはダメである。

組 合：同一線区を乗務する運転区所間での異動でも、ジョブローテーションによる異動とカウントするようになったのか。

経営側：運転士から車掌への担務変更であれば、ジョブローテーションによるものとカウントする。個々の状況もあるが、同一線区で同一担務による異動をジョブローテーションとすることは考えにくい。

組 合：「勤務が回らない」という理由から、早く単独乗務をさせようとする職場がある。

経営側：中途半端な見習い期間ではなく、きちんと教育して乗務することが大事である。

組 合：ジョブローテーションで異動した社員から安全やサービスレベルの向上について、会社として聞き取りなどを行っているのか。

経営側：一部の異動した社員からは話を聞いている。以前の職場と比較して良いところは活かし、今の職場で新たな知識を吸収することで「レベルは上がっている」との意見をいただいている。

組 合：一部ではなく全社員から話を聞くべきではないか。異動先の職場で新たな車両を運転できるようになったが、覚えた直後に元職場に戻ってしまい、戻った職場では全く運転しないことから、多様な経験が無意味であったという声もある。

経営側：全社員からの聞き取りは難しい。

## 5項、6項の議論を残し、第一次検証交渉は終了