



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11月3日 No.372

## 「新たなジョブローテーション」第二次検証交渉

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

私たち東日本ユニオンは11月2日、第二次検証交渉となる申第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。

### 5. 「新たなジョブローテーション」実施後、車掌試験、運転士試験、新幹線運転士試験を廃止し、任用の基準で異動又は担務変更を柔軟にできるとした成果と課題を明らかにすること。

#### <成果>

- ・試験制度を廃止したことで社員が様々なことに挑戦する機会が生まれ、社員一人ひとりの可能性が広がることにつながっている。
- ・社員一人ひとりがオーダーメイドのキャリアをつくれること。

#### <課題>

- ・様々なパターンの異動や可能性を社員に示していくこと。

#### <議論>

組 合：希望していても乗務員になれない、希望していなくても乗務員になるなど、任用の不明確さから「ねたみ」や「不満」「不信感」など、新たな「負の感情」が職場内で生まれている。

経営側：様々な経験を積むことで社員が成長すると考えている。一方で必要な要員も確保しなければならない。

組 合：今までは試験制度の中で社員の主体性があった。今は合否もなく「判断基準が不明確である」との声が多く出ている。社員の納得感が得られていない。

経営側：試験制度にはメリット、デメリットがある。メリットは合否が明確になることである。今までのライフサイクルでは「駅→車掌→運転士」と年数が経たないとなれない業務があったが、今ではGS 社会人採用や中途採用で年齢が高い社員でも早く到達できるようになった。デメリットとしては、すべての社員が満足し納得させられる制度は難しい。社員と管理者がコミュニケーションをはかり、新たなジョブローテーションの目的やメリットを伝えていくことが必要である。

組 合：乗務員を希望する社員が少なくなっているのか。

経営側：若い社員を中心に企画業務を希望する社員が多くなり、乗務員を希望する社員が減っている。まずは現場を知らなければ企画業務はできないとの理解に努めたい。

組 合：新たな「負の感情」による不安感は安全に直結する。希望していない職種に就くことで、不安全になることが一番の課題ではないのか。

経営側：全ての職種において安全はトッププライオリティーである。仕事に対する若い社員の価値観が変化しているが、乗り越えられない課題ではないと認識している。

6. 「新たなジョブローテーション」実施後、運転士及び車掌の職名を「乗務係」「乗務指導係」「乗務主任」「乗務主務」に統一したことによる成果と課題を明らかにすること。

<成果>

- ・乗務係として運転士、車掌相互に業務を経験するなど、安全・安定輸送やサービスの向上につながっている。
- ・様々な働き方につながっている。

<議論>

組 合：異動に際して、社員に「運転士なのか」「車掌なのか」担務を伝えていない事象が発生している。異動先で指示されると伝えられている社員もあり、大きな不安を与えている。発令時に担務を伝えないことは正しいことなのか。

経営側：発令時の伝え方はケースバイケースである。明確に伝えるケースもあるが「運転士」「車掌」は乗務係の担務であることから、異動先での運用を見据えていることもある。

組 合：新たなジョブローテーションは異動が目的の施策なのか。違うのであれば担務は明確に伝えるべきである。

経営側：主張は受け止めるが、安全と同じでゴールはない。会社としてより良い方向に進むようにしっかり行っていく。

組 合：職名を統一する目的として、当時「運転士と車掌の間に壁がある。両者が協力し、より一層の結び付きを強くすることで、安全・安定輸送とサービス品質のさらなるレベルアップをめざす」といわれていたが、その目的は達成されたのか。

経営側：そもそも運転士、車掌は別々の職場であったが、運輸区化や乗務係への統一によりコミュニティが一つになってきた。過去の経緯から見れば、運転士、車掌の壁は低くなったと認識している。

組 合：担務変更や異動について「希望通りではない」として負の感情が発生することが課題である。また、鉄道事業として乗務員、特に運転士を希望する社員が少なくなっていることも課題である。

経営側：希望が通らないからダメではなく、キャリア形成を管理者と一緒に考えられるようにしていく。

組 合：安全は社員の意識と直結する。安全が揺らぐ施策であってはならない。実態を見れば施策を担う側が追い付いていないと感じている。労働組合として安全と社員の生活を柱にしながら引き続き検証を行っていくが、施策だけがひとり歩きしているとの問題意識を持っている。「一体誰が幸せになっているのか」という声も出ている。会社としても社員の意見を聞く耳を持ち、希望以外で異動や担務変更となった社員を救済することが重要だ。

経営側：異動や担務変更をしたら終わりではなく、対象となった社員の声を聞くことは必要であると認識している。面談でもコミュニケーションがはかれることも踏まえ、会社としても声を聞いていきたい。

**施策の目的を通して、施策を担う立場から  
安全、社員の生活・働きがいの視点で検証を継続していこう！**