



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合
発行者 情報宣伝部
2025年3月20日 No.874

『社員の挑戦意欲に応えるキャリアプランの実現について』に関する申し入れ 3月11日に団体交渉を開催！

○「入社後2年間は駅業務」としてきたキャリアプランの成果と課題について

経営側⇒ 成果は「お客さま第一のマインド等の醸成」「収益を上げること、稼ぐことの重要性」「鉄道に必要な基礎知識」「チームワークの重要性」を体得することができたこと。今回の提案は課題としてあった「早く乗務員になりたい」とする社員の声を反映したものである。

○今回の提案で「入社後1年間は駅業務」とした根拠について

経営側⇒ 「会社組織の再編」や「融合と連携」を進め、柔軟で多様な働き方を実現している。これまでの大きな成果を損なわずに社員を柔軟に運用していくことができる。

組 合⇒ 現実として乗務員1年目から駅業務と「融合と連携」は、なかなか考えられない。

経営側⇒ 運用には様々なパターンがある。乗務員についてはしっかりと安全教育を行い、必要な教育を行った上で柔軟に運用していく。

○年度ごとによる乗務員の要員需給について

組 合⇒ ワンマン化を進めている中で、今後の乗務員の要員需給をどのように考えているのか。

経営側⇒ 長期的な視点と短期的な視点で見ている。具体的に示せないが要員計画はしっかり立てていく。

組 合⇒ 今後、会社として免許取得者（運転士）を増やす考えはあるのか。

経営側⇒ 「免許取得者が増えれば良い」という考えはあるが、担当業務間の相互運用が全般的にできれば「融合と連携」がさらに進むと考えている。必要な要員を確保するために、バランスよく要員を配置していく。

○社員の希望について

組 合⇒ 社員の希望を重視して異動や担務変更を行うのか。

経営側⇒ キャリア面談は直近の異動などの話だけではなく、今後のキャリアを描く目的もある。社員本人の将来的なビジョンも勘案して異動や担務変更を考えていく。

組 合⇒ 「任用の基準」で異動や担務変更が決まってしまう中、これまで乗務員を希望しない社員が乗務員になった実績はあるのか。

経営側⇒ 乗務員希望より「生活サービス事業」を希望する社員が多い傾向にあるが、まずはしっかりと鉄道事業を学んでいただくことが重要である。一概に社員の希望が通るわけではない。

○2026年度以降に入社する社員のキャリア面談時期及び乗務員への運用時期について

組 合⇒ 2026年度以降のキャリア面談の時期はいつか。

経営側⇒ 現時点で確定していないが、概ね2025年度と同じ時期になると考えている。

組 合⇒ 4月や9月ごろに、関係社員へ「乗務員養成に入る」ことを通告するのか。

経営側⇒ キャリア面談後に医学適性検査や運転適性検査を受け、一括して通知する場合もある。2024年度入社社員は、2025年4月にキャリア面談を実施し、7月に運用を通知する計画である。