

No.13  
2019  
7/26



# はちおうじ

JR東労組  
八王子地本  
八王子地本  
ホームページ  
「東労組八王子」で検索



## 新たなジョブローテーションの実施について 八王子地本具体的要求を本部へ提出!!

### 施策を実施するのであれば目的・根拠は明確にすべきだ!

- 1. 安全は、経営のトッププライオリティであり、「究極の安全」を目指していく体制を構築していくために、来年度以降の組織体制の変更にある「エリア職」の「鉄道営業・乗務員」を事務職から技術職へ見直すこと。**  
根拠:2020 年度の新規採用からプロフェッショナル採用からエリア職へと変更となるが、その変更に伴い、鉄道営業と乗務員が事務職へと変更とされている。鉄道営業や乗務員を事務職と位置付ける会社の認識は間違いであり、職責や特殊性からも技術職として会社との認識を一致させることが必要である。
- 2. 駅・車掌・運転士の順で養成する現ライフサイクル制度に則った運用を行い、更なる鉄道の安全レベル向上を図ること。**  
根拠:説明・基本要素では「厳しい経営環境の変化に対応するために」ライフサイクル制度を変える根拠が明らかにされていない中で変える必要はない。また、それぞれの職種を経験することで安全に対する取り扱いだけでなく、価値観が醸成され、安全性を高めてきた。各系統のプロを創る必要があり、現ライフサイクル制度を廃止することにより、安全性の低下は確実である。会社が言う「硬直的である」という主張は、本人の希望通りに転勤をさせることで柔軟に対応することができる。
- 3. 系統の専門性を深めることによって、これまで安全・サービスレベルを向上してきたことから期間の定めに関わらず、同一担務に従事していく社員の育成をしていくこと。**  
根拠:職場では、教育も出来ておらず、現場組合員の力によって、安全が守られているのが現状である。しかし、若手を中心に考えられない事象も多く発生し、車掌では、点字ブロック外を危険ゾーンと位置付けゾーン外に旅客がいる場合は、非常停止手配をとるなどの教育がされているほど列車を止める判断が問われている。会社が謳う多様な経験で安全性が向上する根拠は全くなく反対であり、ジェネラリストではなく、より専門性を高めていくことが課題であり、各系統のプロを創り出すことが必要。
- 4. 鉄道業の使命である安全を守り抜くためには、経験労働を重視していく必要があることから同一担務の従事期間が 10 年を超えないように異動又は担務変更をすとした制度から以下の社員を除外すること。**  
①運転士・車掌の指導担当者 ②信号・操車担当者 ③指令員 ④育児・介護勤務取得者(過去取得者含む) ⑤特情者  
根拠:現在、指導員の中においても系統のプロを育成する目的ではなく、自らのキャリアだけを見て、指導員になってすぐ実践管理者研修に応募など、職場の安全を創る意識が薄れている事象が散見されている。指定に対しては、本線乗務員からの推薦を受けて指定する体制を創り出す必要がある。また、短時間勤務を活用している組合員など、多様化したライフスタイルに柔軟に対応し、組合員の生活設計を守る事や系統のプロを育成するために、本人希望遵守、10 年の上限だけで異動させない事が重要である。
- 5. 「新たなジョブローテーションの実施」にあたっては、自己申告書に基づき正確に把握するとともに、本人の納得感が得られるまで面談し、本人希望を遵守すること。**  
根拠:添乗中や日常会話など、自己申告書以外で話したことをもって希望とされ、異動等が発令されている現状がある。本人が納得感を持てる面談の実施を通して、本人希望を正確に把握する必要がある。そして、本人の生活設計を守るためにも本人希望を遵守させる。

**安全性が損なわれる施策であれば断固反対!**  
**安全・健康・ゆとり・働きがいある職場を創造しよう!!**