

No.41
2019
10/4



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



八地申第2号

「新たなジョブローテーションの実施」の運用に関する申し入れ提出!

申し入れ項目

1. 「変革2027」達成時の各系統における要員需給の展望を具体的に示すこと。また、同一担務の従事期間が10年を経過する社員数について示すこと。
2. 「厳しい経営環境の変化に対応するために」という根拠を明確にするとともに「変革2027」における達成すべき将来像を具体的に示すこと。
3. 現ライフサイクル制度（駅・車掌・運転士の順に養成を行う体系）において対応不可能である根拠を明確にすること。
4. 「多様な経験を積むことで安全・サービスレベルを向上させる」というが、何を経験させ、どのように安全・サービスレベルが向上すると考える根拠を具体的に示すこと。
5. AIやIoTに移行できる業務を具体的に明らかにすること。
6. 「系統のプロ」を育成するにあたっての考え方を示すこと。また、車掌及び運転士の職名を統一しなければならないとする根拠を示すこと。
7. 車掌を経験せず、運転士養成する場合、安全レベルが低下しないとする根拠を示すこと。
8. 「任用の基準」に基づいて社員を公正・公平に異動・担務変更が出来るとする根拠を明らかにすること。
9. 指導担当及び指導操縦者の指定にあたっては、人事考課のみの評価とせず、人間性、経験、業務知識や指導性を考慮した上で現場の声に基づき行うこと。
10. 系統の専門性を深めることによって、これまで安全性を向上してきたことから運転士・車掌の相互運用（兼務）を行わないこと。また、営業職・輸送職の相互運用を行わないこと。
11. 仕事に対する敬意と誇りをもって修練を行い、働きがいや帰属意識を持って業務に集中できる環境を確立するために添乗やプライベートの時間での希望聴取ではなく、自己申告書に基づく本人希望を尊重すること。

「新たなジョブローテーションの実施」が2019年3月28日に提案されて以降、本部―本社間での議論を行い、8月30日に議事録締結・妥結がされました。今施策は、鉄道の安全が揺らぎかねない施策であり、組合員の将来に関わる重要な施策であり、時間をかけて議論し、認識を深めた上で妥結していくものであるにも関わらず、提案から5カ月という短い時間での妥結となりました。施策の実施にあたっては、労使で確認した「施策実施に関する確認メモ」での合意事項に基づき進めていかなければなりません。しかし、職場では、施策実施に向けたスピード感と時間軸のみが優先され、施策の目的や安全性が向上する根拠など多くのことが不明確なままであり、不安と混乱が生じています。また、現在社員への説明が行われていますが、質問の時間もなく一方的に説明する姿勢は、今施策が提案された当時と何ら変わらず、企業としての説明責任を果たしているとは到底言えません。

鉄道業としての施策は、鉄道の安全・サービスレベルを向上させるものでなければなりません。そして、企業としての説明責任を果たし、施策の目的や社員の将来像を明確にして社員一人ひとりの不安を取り除いたうえでの実施とならなければなりません。よって八王子地本は左記の通り申し入れを行いました。

不明確な施策では進められない!
鉄道の安全と働きがいを目指し議論をつくり出そう!