



申5号 「新たなジョブローテーションの実施について」に関する申し入れ(その2)を行う!

これまで「新たなジョブローテーションの実施について」の提案以降、団体交渉を積み上げてきました。私たちは、交渉を通じて「終身雇用や年功賃金は変わらない」「出向を推奨する施策ではない」「同じ職名で異動することもキャリアを描くことになる」「育児・介護の個々の事情に配慮し10年を超える場合がある」などを明らかにしてきました。

施策の目的を達成するには、「安全・働きがいの向上」が前提でなければなりません。概ね10年での異動による休日勤務の多発や、ライフスタイルに影響を与えるなどの働きがい低下が生じないように、適材適所の社員配置が必要です。そして、オーダーメイドのキャリアを実現するには、その職場での通算した経験の長さを理由としたキャリアプランの強制や、異動の懲憑を行うことなく、公平・公正な面談に基づき描いたキャリアの実現の過程が本人に見えるようにするなど、納得感のある運用としなければなりません。

また、安全や技術継承できる体制を維持するには、職場の小さな変化に気づき、自分の言葉で経験や失敗が語れる人材育成と職場風土が必要です。職場の特情を理解した乗務員の指導担当がより重要視されます。また、キャリアを積んだ社員を過去の勤務箇所への配置も行い、輸送品質の向上を図ることも必要です。

32年間続けたサイクルの見直しは大きな変化です。大きな変化を実現させる力の源は、施策を担う組合員・社員がいかに納得感を得るかにかかっています。これまでの議論を踏まえ、組合員の要求の実現を強く求め、下記のとおり申し入れました。精力的に団体交渉を行います!

職場の声を出発点に、各地本代表者による5回の「ジョブローテーション会議」での議論を積み上げ、8月2日、7項目を申し入れました!

1. 「新たなジョブローテーションの実施」にあたっては、安全と働きがいの更なる向上を前提とし、公平・公正にオーダーメイドのキャリアが実現できる施策とすること。
2. 「新たなジョブローテーションの実施」にあたっては、他の職場・担務を経験した社員を過去の勤務箇所への配置も行い、更なる輸送品質の向上を図ること。
3. 「新たなジョブローテーションの実施」により、職場における安全文化の創造と技術継承・技能伝承の役割が更に重要になるため、職場の特情を考慮した、乗務員の指導担当を育成する環境とすること。
4. モチベーションの向上とチャレンジ精神に基づき、適性検査についてはキャリアプランを描くために、本人希望に則り継続して定期検査の受検を認めること。
5. 輸送品質の向上を目的とした、在来線車掌・運転士の新規養成、新幹線車掌・運転士の新規養成、新幹線運転士から在来線運転士への転換養成について、2020年度の研修スケジュール、教育・訓練内容を早急に示すこと。
6. 「新たなジョブローテーションの実施」により、この間蓄積してきた輸送品質を低下させないこと。また、この間の団体交渉で確認したことを踏まえ、新たなジョブローテーションを実施すること。
7. 「新たなジョブローテーションの実施」にあたっては大きな変化になることから、労使が施策実施前後の職場の実態を注視し、必要な議論を鋭意行うこと。



安全を前提に、働きがいが向上し、一人ひとりが描いた「オーダーメイドのキャリアプラン」が実現できる施策を目指そう!