



千葉申言

「新たなジョブローテーションの実施について」団体交渉を行う！①

地本は「新たなジョブローテーション」の4/1運用開始に伴い、千葉支社と団体交渉を行いました。特に、自己申告書の書き方やキャリアプランの描き方、在籍年数の起算日の考え方について様々な認識が職場にあることから、どれが正しい認識なのかを明確にして、組合員の不安を払拭した上で施策を担えるよう、会社と認識を合わせました。

◆これまでのライフサイクルからの移行について

- 従来ライフサイクル(駅→車掌→運転士)でも安全が保たれたが、硬直的な人事運用となるのが課題。多様性のある人材育成に時間を要していた課題を「新たなジョブローテーション」でクリアしたい。
- 病気やケガなどによる一時的な要員逼迫の際は、これまでと変わらず助勤で補うこともある。
- 施策の社員説明は、職場からの要求が多ければ再説明を検討する。

◆自己申告書の書き方・管理者からのアドバイス

- キャリアプランの構想に悩んでいる社員に対し、管理者がアドバイスすることはある。
- 自らが考えたキャリアプランを管理者が否定することはしない。

◆駅・車掌・運転士のそれぞれの担務を極めるキャリアプラン

- 会社は社員が考えたキャリアプランを否定しない。
例えば駅業務を希望して長く駅業務を担う社員もいる。そのようなキャリアを希望することも可能。

◆「概ね10年」の在籍年数の考え方

- 在籍年数は、「他職場への異動」または「同一職場での担務変更」の時点で新たに起算する。
- 乗務員基地再編時は「職場最寄駅が変更となる場合」に新たに起算する。
- 在籍年数起算の考え方は、管理者に周知する必要性を認識している。

