



## 「新たなジョブローテーション」の定着に向けた団体交渉を行う！その①

1. 2020年4月1日から実施した「新たなジョブローテーション」を組合員が担う場合は、労使議論に踏まえて実施すること。また、試験の合否や異動・担務変更などの発令に対して、組合加入の有無によって差別があるという誤った認識が職場にあることから、コンプライアンス遵守に踏まえて組合加入による差別はしないことを徹底すること。

(会社回答) 社員の運用については任用の基準に則り取り扱うことになる。

### 【議論内容】

- (組合) 問題意識を示した申し入れに対して回答が一行だが、これでは掘り下げて議論できない。
- (会社) 一言で書いてあるが、任用の基準に則り様々なことを勘案して決めている。
- (組合) **ジョブローテーションによる異動が始まっているが検証が必要。現時点の成果と課題は？**
- (会社) **成果のひとつとして、今回異動した社員が次の異動先での活躍がある。**
- (組合) 短期間で判断するのは難しい。キャリアビジョンを個人がしっかり描けているのか？
- (会社) 長期ビジョンが描けない・キャリアを積む過程が描けない等、個々により様々なケースがある。
- (組合) キャリアビジョンが描けていないのは課題である。
- (会社) いま活躍している社員がどういうことをやっているかということを紹介するイベント等を継続して行っていく。
- (組合) **キャリアビジョンが描けない社員へは、判断材料を与えるなどのフォローが必要。**
- (会社) 「先が見えない」というのは昔からの課題である。本社・支社訪問、研修、見学等昔より充実している。
- (組合) **現場で相談できる体制があるのか？**
- (会社) **普段から管理者が聞く体制になっている。**
- (組合) 現場でのコミュニケーションが重要だ。
- (会社) そのとおりだ。
- (組合) 個人面談等でキャリアビジョンについて管理者と社員が共に考えるべきである。人事と社員のキャリアビジョンにズレが生じる。
- (会社) 適性が必要な業務もある。管理者へも人事の内容は直前まで明かせない。希望をあらかじめ顕在化して社員本人に進路を提示するのは難しい。
- (組合) 春・秋の面談で足りないものを補うことはできているのか？**スキルアップなど目標達成へのフォローは？**
- (会社) **短期間でスキルアップする例としては資格取得があると考える。**
- (組合) 駅社員の若手が輸送や乗務員になりたい場合は運適を取らなければならないが、**なかなか運適が受からない場合どのようなサポートがあるのか？**
- (会社) **再度受検したり、営業で活躍、出向など様々な選択肢がある。**
- (組合) 社員のキャリアアップにつながるよう発展的な個人面談をやっていくのが理想だが、残念ながら難しい希望や叶わない希望だった場合、違う進路を促すということが上手く行っていない。昔より選択肢が増えた分、若手は選択に苦労する。モデルケースを示されても、それが自分にマッチするものなのか若い人は悩む。どういうタイミングで自分の意見を伝えられるのかが見えない。
- (会社) 基本は春・秋の個人面談である。
- (組合) **個人面談が重要になってくる。出向は希望していないのに色々紹介されると職場に必要とされていない人だと思ってしまう。**

その②へ続く



## 「新たなジョブローテーション」の定着に向けた団体交渉を行う！その②

- (会社) 管理者も慣れていない。管理者が一方向的に話すような面談ではダメ。社員から自発的に意見を発してほしい。相互のコミュニケーションが大切。社員も自分がどうなりたいたいかよく考えてほしい。
- (組合) 管理者が画一的に同じことを聞いている。各個人の経験値に対応していない。
- (会社) 管理者として聞かなければならないこともある。
- (組合) 単なる質問項目として言うのではなく、社員が描くキャリアビジョンに向けて、たとえば「将来的に出向はどうか？」などと、丁寧にやるべきだ。
- (会社) 自己申告書の面談とは別に聞いている項目である。出向の希望等聞いているが、必ずしも将来のキャリアに繋がるものではない。個人の希望把握のために聞いている。
- (組合) そのような意図が社員に伝わらなければ勘違いを招くのではないか？
- (会社) 会社は社員の適格性を見ているので、そのような可能性は低い。  
ジョブの狙いとして、今までと同じ育成方法・スピードではダメ。スピード感・要員への危機意識が大切。
- (組合) 担い手も変わることが必要。フォアマン層の人材育成に力を入れていくのか？
- (会社) フォアマン層対象の研修や、異動も人材育成の一つとして行っている。
- (組合) 面談の話に戻るが、社員の漠然とした考えを積み重ねてキャリアビジョンを組み立てていけるような個人面談が良いのでは？話すほうも言いやすい。管理者が社員になんでも言ってよと接する。ぼやっとした中から答えが出る。ぼやっとしたことを言い出せる面談が大切ではないか？
- (会社) そのような手法も管理者としては必要である。
- (組合) 人事異動は、すべてジョブローテーションになるのか？
- (会社) すべて内包している。
- (組合) 異動の目的が本人には伝わっていないケースがある。そのような場合異動する本人は納得感がない。目的はきちんと伝えるべきとの考えがあるのか？
- (会社) 目的は大きく言えば人材育成である。次の異動先での活躍を期待しているという程度の話はできるが、例えばそこに要員補充の側面があっても言えない。すべては話せない。本人希望と管理者の期待はマッチしないこともある。
- (組合) その期待についてはきちんと社員に伝えるべきだ。異動が社員のモチベーションアップにつながるような意識づけが重要ではないか？
- (会社) 重要であることは理解するが、人事異動については詳細を伝えられない。
- (組合) 異動先の現場長などによるフォロー体制ができているのか？
- (会社) 出来ていない区所もある。現場長によってはフォローする機会を設けている。
- (組合) 欠員補充等による異動もジョブローテーションの異動なのか？
- (会社) すべて通常の異動である。その中に概ね10年程度などのジョブローテーションの考えが含まれている。
- (組合) 4月以降の異動に関して、東労組組合員が多いが差別ではないか？
- (会社) 差別はない。
- (組合) 重ねて確認するが、職場での担務変更での差別もないか？
- (会社) 差別はない。
- (組合) 乗務員養成については、試験制度から通常の異動になったことによって、いつ適性検査を受験できるのか？研修を受けられるのか？わからなくなった。不安になるし、別の進路への判断をする踏ん切りがつかない。適性検査受検を希望する人には全員受けさせてほしい。
- (会社) 相当の受検者数になる。全員は難しい。乗務員を諦めさせるようなことは身体的に不適格でもなければそういうことは言えない。希望する思いが強い人に対して会社としてダメとは言えない。

その③へ続く



## 「新たなジョブローテーション」の定着に向けた団体交渉を行う！その③

- (組合) いつまで挑戦し続けなければならないのか？という迷い・不安が生じる。
- (会社) 以前から他の職種であっても異動の希望に対して諦めさせるようなことは言っていない。
- (組合) ほかの異動とは違い配慮が必要。受検できた社員とできなかった社員間で疑心暗鬼が生まれ現場はギスギスしている。社員の不安を和らげるようなフォローが大切ではないか。
- (会社) フォローの重要性は受け止める。社員のモチベーションを下げないために管理者としてはやっていくべきである。
- (組合) 再度確認したいが、ライフサイクル復帰者は、元職場での在籍年数のカウントがリセットされるということではないか。
- (会社) そのとおりだ。
- (組合) いまだ一部現場長は誤った認識を持っている。
- (会社) 付け加えて申し上げると、リセットされるが10年間その職場にいられるわけではない。
- (組合) 働きやすさの観点からして、育児介護をしている乗務員の勤務への配慮は十分か？
- (会社) 交番を崩したり、泊まりをずらしたりまでは難しいが、支援制度が充実してきている。育児介護と仕事の両立支援をできる限り行っていく。
- (組合) そのような中でも育児に悩みを持っているという声がある。個々の事情に寄り添っていくべきだ。仕事を続けられなくなるようなことがあってはならない。
- (会社) 制度を最大限活用してもらうのが前提。ケースバイケースだが日勤の職場への異動もある。
- (組合) 職場内での理解と協力が得られるように、社員への周知が必要だ。
- (会社) 職場単位でやってもらう。
- (組合) 乗務員・企画部門の兼務の取扱いについて、コロナウイルス感染拡大以降、兼務制度が始まる以前に企画部門に異動した社員までもが兼務を行っている。本部・本社間の議論と異なっているように感じるが？
- (会社) あくまでコロナウイルス対策の一環として、運輸区において罹患者が発生した時の対応として兼務している場合がある。
- (組合) コロナウイルス対策のための、限定的な対応ということか？
- (会社) そうだ。
- (組合) コロナウイルスが終息するまではこの体制を継続するということか？
- (会社) そうだ。
- (組合) 他に兼務はあるのか？
- (会社) 指令の東京との兼務。あとは千葉駅がある。
- (組合) 兼務によってどちらの業務に重きを置くかで不安定にならないか？
- (会社) 勤務地は指定するので、心配はない。
- (組合) ジョブローテーションによって今後兼務は増加するのか？
- (会社) 将来像としてあるだろう。変革2027では様々な新しい取り組みを進めていく。現時点でこれはやる・あれはやらないとは言えない。
- (組合) 仕事のやり方など様々なものが変わっていくだろうが、イメージが沸きづらい。働く人への意識づけやフォローが大切であるという問題意識が我々にはある。制度自体を否定していない。職場の現実と制度のズレなどを検証していかねばならないと申し上げている。今後も、検証や職場の問題意識を申し入れるので議論をしていきたい。
- (会社) 真摯に議論していく。

今後もJR東労組は現場と共に検証運動をしていきます。  
差別のないジョブローテーション施策の定着を実現していこう！