



「新たなジョブローテーションの実施について」の緊急申し入れを行う！

2020年4月1日から「新たなジョブローテーションの実施について」（以下、新たなジョブローテーションという）の運用が開始されました。

地本は「2019年度千地申第5号・千地申第15号」において、本人の描くキャリアプランと、会社の考えるキャリアプランを一致させるよう努力し、**様々な担務の経験を通じて技術・技能や安全レベルの向上を目指すこと**。更には、**同一担務を他職場で経験しながら元職場へ復帰し、技術・技能伝承を通じた人材育成で、社員を成長させること**などの認識を合わせてきました。

そして、その施策の目的の実現のためには、**自己申告書に基づく個人面談をはじめ、「日々のコミュニケーションの中で本人と会社のキャリア構想を対話で積み重ね、意見を一致させなければならない」**など、労使議論を通じて**共通の認識や確認事項を経て実施に至っています**。

しかし「新たなジョブローテーション」の実施以降、施策に対して問題が発生するたびに労使で議論してきましたが、様々な職場からの報告では、個人面談でキャリアプランを示しても「他はないの?」「一つでいいのか?」など言われて、思い描いたキャリアプランが示せなかったという意見も寄せられています。何より社員の異動が希望に沿わない場合の対応については、これまでも議論してきましたが、キャリアプランを一致させる努力をして、不安に寄り添う意識に変わっていない点も未だに見受けられます。

私たちは人事異動を全く否定するつもりはありませんが、**キャリアプランは夢だけではなく、生活設計を含めて考えています**。ましてや新型コロナウイルス感染症の拡大によって、社員の生活環境が激変している中、**会社側のキャリアプランを貫いていけば生活実態と見合わず、家庭崩壊に繋がりがかねません**。

会社の発展と組合員・社員、家族の幸せを実現することは、労使共通の課題です。だからこそ「新たなジョブローテーション」を不安なく担い、人に寄り添った「変革2027」を実現していくために、下記の通り申し入れました。今後は団体交渉を行い、問題や課題の解決に向けてたたかいます！

1. 2月1日付で発令予定の運輸職場からの異動において、一部ではキャリアプランの一致が図られず、納得感が得られない現実に対する見解を明らかにすること。

また、キャリアプランの一致が図れない原因は、一部管理者とのコミュニケーション不足や人事異動の考え方と施策の進め方の整合性が合わない場合が多いことから、キャリアプランの一致に向けて柔軟に対応できる仕組みを整えること。

なお、育児・介護等の事情がある場合、実施の中止や時期の見直しをすること。

組合員・家族が不安なく生活できる環境と施策の目的を守らせるため、是々非々の姿勢で団体交渉に臨みます！