





問 19.ジョブローテーション異動が実施されて4年間が経過しましたが、現在の職場の雰囲気の変化をどのように感じていますか。(営業職場)

Table with 3 columns: Question, Answer, Percentage. Includes items like '社会人採用者が乗務員職場に異動することで、職場が明るくなった'.

「転勤者が増えて、社員間のコミュニケーションが希薄になっている」「管理者へのゴマすりや、管理者の顔色を気にして発言する人が増えている」

問 20.「新たなジョブローテーション施策」の異動が実施されて4年間が経過しましたが、現在の職場の雰囲気の変化をどのように感じていますか。(乗務員職場)

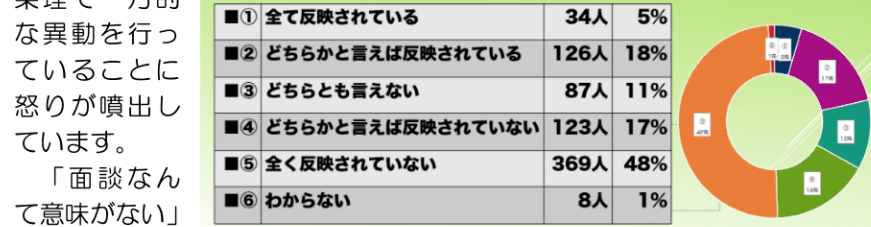
Table with 3 columns: Question, Answer, Percentage. Includes items like '「新たなジョブローテーション施策」による異動により職場が明るくなった'.

特に「異動の話が気になり、暗い気持ちになっている人が増えた」が最も高く、加えて「指導担当が配置転換されて現場の安全の要を失った感がある」

指導担当とは乗務員の教育・訓練等を担当しています。乗務員職場では長い年月をかけて、乗務員の指導・育成体制を構築してきましたが、この4年間で輸送サービス労組に所属する多くの指導担当が異動しています。

「新たなジョブローテーション施策」の実施以降、毎月のように人事異動は発生し人の入れ替わりが激しくなる一方、コミュニケーションは希薄になり安全輸送に重要なチームワークが失われつつあります。

本人の意思・意向が全く反映されない不条理で一方的な異動を行っていることに怒りが噴出しています。



「面談なんて意味がない」という言葉に表れている通り、親身になって共に悩んでくれる管理者は減り、将来の希望や意思を伝えることもできず、やる気や働きがいも低下している現状が現れています。

強制転勤以外にも組合員は、試験に合格させない・管理者に登用しない・内勤業務から外すなどの差別を受けています。

「差別は今もある」「どちらかと言えば差別は今もある」95% 「どちらかといえば差別は今もある」が全体の95%に及んでいます。

問 9 会社は「融合と連携」や「組織再編」により、社員はさまざまな業務(多職種)を担うように作業ダイヤが変わり、兼務発令などの勤務指定がおこなわれています。これらの状況を見た時に「新たなジョブローテーション施策」は、今後も実施する必要があると思いますか。



「必要が足りない」「どちらかと言えば必要が足りない」89% この回答は他施策と整合性が取れないばかりか、融合と連携、組織再編、統括センター化など様々な施策により労働の複雑化が進められ

問 6.「新たなジョブローテーション施策」によって、乗務員の経験を積み重ねることができない「社風」が作られつつあることについてどのように思われますか。

Table with 3 columns: Question, Answer, Percentage. Includes items like '乗務員は短期間の経験でいいと思っているので、10年で配置転換する社風は歓迎だ'.

「経験労働を重視しない社風になり、職場の安全風土や技術継承が弱まっていく」「乗務労働を極めようとする社員のモチベーションがなくなっていく」とほとんどの人が回答しています。

Table with 3 columns: Question, Answer, Percentage. Includes items like '基本的な運転取扱いや異常時の取扱いを学ぶ教育'.

異動に伴う教育に関しては、乗務員職場から乗務員職場へ異動した方168名の回答からも線区の特情や作業の経緯を知る人がいなくなり知識が低下していることが明らかになりました。

毎日のように繰り返される事故・事象から見えることは「基本的なことが身につけていない」「知識があっても現場を知らず対応できない」「安全よりも処分や評価を気にする」ということです。

Table with 3 columns: Question, Answer, Percentage. Includes items like '基本的な営業知識を学ぶ教育が不十分だった'.

乗務員職場から営業職場へ異動した方132名の回答からは、教育期間も短く不慣れな業務につくことでミスをするればお客さまに迷惑をかけてしまう。または知識が追い付かず苦情をもらってしまうという不安を抱えている。

新たな業務への専門知識の教育に苦悶し、自宅に教育題材を持ち帰り学習している人も57%と半数以上いることがわかりました。



「新たなジョブローテーション施策」実態調査報告 安全性・専門性を損なうばかりか、人間性を侵害している実態が調査で明らかに!

2020年4月に「新たなジョブローテーション施策」が実施され4年が経過しました。JR東日本会社は、この施策の目的として「一人ひとりの社員が様々なことに挑戦し、主体性を持って将来の夢や希望に繋がる多様な業務を経験することで成長していく」と述べています。

機関数：首都圏本部・4支社(水戸・八王子・大宮・横浜)の33乗務員職場・95営業職場 総回答数：1,869名

Table showing survey results for question 1, including 2020-2024 total number of employees and organizational turnover rates.

安全とサービスレベル低下、さらには労働環境の低下、精神的苦痛、生活環境や家庭環境に影響を及ぼすなどの実害が調査結果から浮き彫りに!

問 21 あなたは、毎月のように人事発令されているジョブローテーション異動に対して、不安を感じながら業務をしたことがありますか。『ある』『どちらかと言えばある』83%

「労働の複雑化、がつくれ “労働の質、が低下させられている!” 強制的な異動によって帰属意識が薄れ、不安な精神状態が安全や働きがいを阻害している!

「低下した」と回答した方は42%で「向上した」はわずか28%、特に営業職場に異動した方の76%は「低下した」と回答し、施策による異動によって実質賃金は低下し、生活を圧迫する事実が明らかになりました!

Table showing wage reduction rates for question 18-1, categorized by wage bracket.

問 15 「新たなジョブローテーション施策」で異動したことが原因で、自分の体調を崩したことはありますか。『ある』『どちらかと言えばある』38%

「主な症状」頭痛・めまい 帯状疱疹・突発性難聴 ストレス性胃腸炎 適応障害・不眠症 円形脱毛症など 3人に1人が体調不良に!

問 8 「新たなジョブローテーション施策」が実施されて以降、退職を考えたことはありますか。『ある』『どちらかと言えばある』42%

半数近くが退職を考える異常な事態だ! 肉体的にも精神的にも、家族にも影響を及ぼす実害が明確になっています。

問 2 「新たなジョブローテーション施策」の実施により、JR東日本の安全レベルが向上したと思いますか。『低下している』『どちらかと言えば低下している』94%

「2020年の検証時よりサービス低下を感じている」 圧倒的多くの社員が安全・サービスレベルの低下を懸念する驚愕の結果が明らかになりました。

4年間の「新たなジョブローテーション施策」による異動で現場経験が豊富な社員の多くが本人の意向に反する形で強制転勤が行われました。

「多様な経験を積むことで、安全・サービスレベルが向上する施策だ」という言葉を利用してきたことは明らかです。「多様な経験」「社員の成長」という言葉を巧みに利用し、あたかも社員のためかのような誤魔化しによって異動が実施されてきました。

会社徳態 多様な経験を つんでほしい これまでの経験を生かして あなたの成長につながる 実態がまったく伴っていない!

問 5.「新たなジョブローテーション」の実施から4年が経過しましたが、あなたは、この施策をどのように感じていますか。

Table with 3 columns: Question, Answer, Percentage. Includes items like '新たな輸送サービスの価値創造に貢献できる社員が育成されることによって「究極の安全」「技術継承」'.

回答は上の表のようになっており、安全も働きがいも社員・家族の幸福の実現も感じられない施策であることは明らかです。一方で会社が掲げている目的である【新たな輸送サービスの価値創造に貢献できる社員が育成されることによって「究極の安全」「技術継承」】







