

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役社長 深澤 祐二殿

J R 東日本輸送サービス労働組合

中央執行委員長 佐々木 宏充

「新たなジョブローテーションの実施」の運用開始に向けた申し入れ

J R 発足以降、労使議論によって安全第一を価値基軸とした鉄道をつくるためにライフサイクル制度(駅、車掌、運転士の順に異動)、そして、ライフサイクル深度化制度を築き上げてきました。今回「新たなジョブローテーションの実施」が、労使議論が十分でないままに実施されようとしています。私たちは、この「新たなジョブローテーションの実施」は単なる人事運用であり、安全を高めていくための施策との認識はありません。また、このことが実施されることによって、これまで築き上げてきた「経験労働」「人間労働」「労使関係」がすべて否定されていき、現場第一主義からかけ離れ「鉄道安全」が崩壊するという強い危機感を抱いています。

私たちの問題意識は、①安全第一、現場第一主義に則った「安全・健康・働きがい」ある制度の実現。②経験労働重視、乗務労働の特殊性を今一度考え、技術・技能継承できる職場風土の確立。③任用の基準を概ね 10 年という期日を定めず、本人希望を尊重する施策の確立。④安全を無視した個別評価による賃金体系ではなく「年功型賃金」を守り生活設計などの働きがい・安心感を持てる新たな賃金制度の実現。⑤手当等については職種の特殊性を重んじたものにする。⑥ライフサイクル深度化で復帰した「運輸のプロ」を生かす制度とすること。の基本的価値観の実現を図っていくことが、帰属意識を高め、鉄道を生業とした輸送・サービス業の使命を果たせる環境であると考えています。

機械化・システム化、効率化だけでは鉄道の安全はつくり出せないのであり、安全を担保できるのは人間の力であることを自覚してその体制を確立すべきです。JR 東日本としての安全文化を守り抜き、組合員の安定した生活設計と家族の幸せの実現を図っていくことが求められています。

したがって、下記のとおり申し入れを行いますので、真摯な回答を要請します。

記

1. 「新たなジョブローテーションの実施」とこれまで実施をしてきている「人事異動」との違いを明確に示すこと。
2. 会社提案にある「同一担務の従事期間が 10 年を超えないように異動又は担務変更する」とした根拠を具体的に示すこと。

3. 鉄道業としての安全第一の価値観の醸成とプロフェッショナルとして『究極の安全』を目指していく体制を構築していくために、来年度以降の組織体制の変更にある『プロフェッショナル採用…エリア職…事務職…鉄道営業、乗務員』と定めていくことを見直し、技術職として位置付けること。
4. 鉄道業の使命である安全を守り抜くためには、経験労働を重視していく必要があることから期間の定めに関わらず同一担務に従事していく社員も育成していくこと。
5. 安全第一の職場風土を確立していくと共に、社員の幸福の実現を図る必要性に踏まえ、以下の社員については、同一担務の従事期間が 10 年を超えないように異動又は担務変更するという定めから対象外とすること。
 - ①運転士・車掌の指導担当者
 - ②運転士の教導運転士および車掌の技術指導車掌
 - ③信号・操車を担当する者
 - ④事務担当者
 - ⑤育児・介護勤務制度取得中の者
6. 車掌を経ずに運転士になることを可能とせず、現ライフサイクル制度(駅、車掌、運転士の順に養成を行う体系)に則った運用を残し、更なる鉄道の安全レベル向上を図ること。なお、本人の意向を柔軟に考慮した異動を可能とする運用とすること。
7. 労働安全衛生法第 6 2 条（中高年齢者等についての配慮）に基づき、45 歳以上の組合員に対しては、本人との合意がない限り「新たなジョブローテーションの実施」から除外すること。
8. 組合員の任用の基準に基づいて、社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性、試験成績等の人事考課に基づき公正に判断するとしていることに関し、現場長が具体的な説明を行うこと。
9. 「新たなジョブローテーションの実施」における「変革ストーリー」を描く場合には「技術職」と「企画職」等のルートを明確にして本人希望を第一に異動を行うこと。
10. 異動・担務の変更を行う際には、仕事に対する敬意と誇りをもって修練を行い、働きがいや帰属意識を持って業務に集中できるよう環境を確立するために本人の希望を十分に把握すること。なお、異動・担務の変更を実施する際には、職種や担当業務を選択できるようにコミュニケーションを図り、納得感を得られることが出来る異動とすること。
11. 出向については、教育を目的とした異動に限定し、本人の合意を得ること。また、出向先の業務内容・労働条件等を明らかにし、納得感を得られることが出来る異動とすること。

12. 「新たなジョブローテーションの実施」にあたっては、社員運用としてではなく、制度として確立したうえで実施すること。

以 上