



申24号

4月7日

「新たなジョブローテーションの実施」の運用における諸課題を是正し 安心して業務に従事できる労働条件を求める申し入れ

提出!

2020年4月1日「新たなジョブローテーション施策の実施」が、労使協議が十分に深められないまま運用が開始されました。「新たなジョブローテーション施策の実施」では、本人の理解と納得感が醸成されないばかりか、本人の将来展望はおろか生活設計をも尊重しない面談が行われ、一方的な異動が繰り返し行われています。

「新たなジョブローテーション施策の実施」以降の職場は、「豊かさ」とかけ離れた「不安」が蔓延し、心の乱れによる影響からミス・事象の連鎖が絶えず、職場の雰囲気は悪化しています。まさに、会社が掲げてきた「社員の成長」という崇高な理念とはかけ離れている現実は、明白であり人材育成の歪みが色濃く表れています。

私たちは、このような状況が続けば、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「現場第一主義」「鉄道安全」が崩壊するという強い危機感を抱いています。機械化・システム化、効率化を追求するだけでなく、今なすべきことは、安全を担保すべき人材の育成であり、人間の力を十分に発揮できる体制を確立することです。JR東日本として組合員の安心・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、安全文化をつくるうえで求められています。

したがって中央本部は、下記のとおり申し入れ、団体交渉をつくり出します。

- 1項 「新たなジョブローテーションの実施」によって成し遂げようとしている経営ビジョン（変革ストーリー）を具体的に示すこと。また、「兼務発令」や「相互運用」「社員の多様な働き方のさらなる推進」などの施策との整合性を明らかにすること。
- 2項 「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。
- 3項 「ライフサイクル深度化制度」の成果と課題を明らかにすること。また、鉄道運行部門全体の安全レベルを向上させるためにつくり上げてきた『運輸のプロ』の人材活用についての考え方を明らかにすること。
- 4項 「新たなジョブローテーション」の実施に伴い「ライフサイクル深度化制度」のみを廃止した理由を明らかにすること。また「ライフサイクル深度化制度」を廃止した以降、「輸送サービススタッフ」として活躍するための営業及び運輸系統における人材育成のあり方を明らかにすること。
- 5項 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環境を確立するために、本人の希望を十分に把握し尊重すること。また、「社員の成長」を図るためには、会社の考え方を一方的に押し付ける「懲憑」は直ちにやめ、管理者と社員間における相互理解と納得感が醸成される面談を実施すること。
- 6項 組合員の面談や担務変更ならびに異動等において、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」としていることに対し、現場長が具体的な説明および具体的な指導を行ったうえで実施すること。

以上

申し入れ事項

JR東日本の「真の“安全第一”」を実現するため、
私たちが安心して働ける労働条件を全ての仲間で作ろう!