



2020年 4月21日
第157号

JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 助川一実

編集 情宣担当

ホームページ

<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



新たなジョブローテーション施策

労組での確認が
守られていない事象に…

これではキャリアプランを描けない！

JR東労組はちのへ

2020年 4月18日 No.44
JR東労組盛岡地本八戸支部
編集 情宣部 発行者 中野洋介

「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーション」
労使での確認が守られていない事象に…

職場からの
不安と怒りの声! ①

自己申告書は「紙切れ」ではないか。面談の意味がない。行きたくない職場を無理やり書きたくない。第二希望まで書いたが、希望と違う職場に行かされるのは本当に困る。

何のための「希望」なのか、自分の希望も通らないのが面談で担当役に聞いている。

希望通りいかないのは要員需給の関係もあるかもしれないが、希望が一つも入っていないのは違うと思う。「組合役員は飛ばされる」と認識してしまう。

今から営業現場への転勤は、さすがに本人に対して当てつけに感じる。當骨ずき。

何でもありの人事。家も建てられず、将来設計が出来ない。労働意欲もわかない。運輸現場から駅現場へは相当の覚悟がいるのに、会社のフォローが見えない。

納得感のあるジョブローテーションを実現してほしい。

自分のキャリアプランが考慮されないのでは、不安しかない。全員が駅配属というのは別の意図があるのでは？

労使議論を遵守した運用と、納得できる施策実現を求め

JR東労組はちのへ

2020年 4月18日 No.45
JR東労組盛岡地本八戸支部
編集 情宣部 発行者 中野洋介

「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーション」
労使での確認が守られていない事象に…

職場からの
不安と怒りの声! ②

今後、自分たちがどのような転勤になるか不安で、「キャリアプラン」を出している意味がない。営業現場を経験してまた営業現場への転勤はスキルアップに繋がるか疑問だ。

会社は納得感のある異動と言っているが、建前にしか聞こえない。転勤の話がされたら諦められないのか。

コロナウイルスが流行している中で、無理にこの時期にやるのはおかしい。ジョブローテーションの計画を知りたい。このままでは不安を抱えながら仕事することになる。

第三希望までのひとつでも通るならまだしも、ゼロでは働く意欲がわかない。生活プランが組み立てられない。社員に対するイジメにしか見えない。

駅立ち番と改札しか経験がない自分にとって、いきなり営業に行けと言われて担えるか不安。

これって労務対策でしょ？

希望を聞かない異動では、モチベーションが下がるだけ。

希望していない職種・勤務地では家族の生活が成り立たない。そうだったら転勤を考えてしまう。

労使議論を遵守した運用と、納得できる施策実現を求め

JR東労組はちのへ

2020年 4月18日 No.46
JR東労組盛岡地本八戸支部
編集 情宣部 発行者 中野洋介

「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーション」
労使での確認が守られていない事象に…

職場からの
不安と怒りの声! ③

ひどい。せめて第三希望くらいにはなるものだと思っていた。この異動で会社の言う「家族の幸福」は逆に無くなってしまふ。

これが家族の幸福なのか？ 運転士の経験が営業現場でどう活かされるのか分からない。自分もキャリアプランを真剣に考えて出したので、会社も真剣に考えて説明してほしい。

運転士も経験のある人ばかり転出すれば職場全体の安全・サービスレベルが下がる。

全員にキャリアプランを出させておいて全く希望に添えない異動なら、そもそも希望をとる意味がない。

お先真っ暗の会社になった。

数年後、自分もこのような不安を抱えながら仕事をしなければいけないのか。

個人面談以降、何も話がなくて直前に希望通りではない異動の話がされたら、誰だって仕事を手につかなくなる。

労使議論を遵守した運用と、納得できる施策実現を求め！

JR東労組盛岡地本八戸支部情報より(横浜地本HPにも掲載)

- ・自己申告書は「紙切れ」ではないか。面談の意味がない。
- ・「キャリアプラン」を出している意味がない。
- ・会社は納得感のある異動と言っているが、建前にしか聞こえない。
- ・第三希望までのひとつでも通るならまだしも、ゼロでは働く意欲がわかない。生活プランが立てられない。
- ・自分もキャリアプランを真剣に考えて出したので、会社も真剣に考えて説明してほしい。
- ・全員にキャリアプランを出させておいて全く希望に添えない異動なら、そもそも希望をとる意味がない。
- ・個人面談以降、何も話がなくて直前に希望通りではない異動の話がされたら、誰だって仕事を手につかなくなる。

ジョブローテーション施策の趣旨は『多様な経験による安全・サービスレベルの向上』『社員がもつ様々な能力を余すことなく発揮できる環境を整えていく』ことです。そのために、社員はキャリアプランを描き、管理者は秋の面談や日々のコミュニケーションでキャリア形成の支援と本人希望の把握に努めなければなりません。

4月1日からジョブローテーション施策が始まっていますが、制度上の趣旨や団体交渉での確認事項が守られなければ、制度は崩壊し、安全・サービスレベルの向上や多様な経験による社員の能力は発揮できません。

施策の趣旨と労使議論に基づき、社員が納得できる運用を求め！