



2021年 1月23日
第88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/>



横地申第6号

「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーション」施策 議事録確認に基づく適切な運用を求める緊急申し入れをおこなう！！

「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーション」施策の 議事録確認に基づく適切な運用を求める緊急申し入れ

「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーション」（以下、「新たなジョブローテーション」）施策が昨年4月から始まり、現在は2月1日の異動に向けた事前通知が各職場で行われています。

「新たなジョブローテーション」施策の目的は「今後厳しい経営環境の変化に対応するため、社員が多様な経験を積むことにより安全・サービスレベルを向上していくこと」「社員がもつ様々な能力を余すことなく発揮でき、かつ、主体性をもって業務に挑戦できる環境を整えていく」とされ、社員一人ひとりが自らのキャリアプランを主体的に描き、チャレンジする中で多様な経験を積み、成長していくこととされています。

この間JR東労組は「緊急提言」を発し、厳しい経営環境の中でも「変革2027」のスピードアップに対応し、しっかり施策を担っていくと組合員との議論を進めてきました。

しかしながら、組合員が真剣に施策に向き合っている最中、管理者とともに具体的にキャリアプランを描いてきても、その内容が反故にされてしまっており、簡易苦情処理が提出される事態となっています。職場では管理者が懲遷の際に「ライフサイクルの戻りもあるから誰かが行かなければいけない」と要員の問題に起因する発言をしています。また、「異動日・配属先・職種がわからない」とも言われており、これでは社員の生活設計や自らのキャリアプランが描けず、納得感が得られません。このような発言は社員の成長を目的としたジョブローテーション施策の趣旨から逸脱しており、横地申第35号（2020年6月18日）で議論した「丁寧な懲遷や管理者とのコミュニケーションを行っていく」ということが守られておらず、「変革2027」を踏まえた各種施策と人事運用が乖離していると言わざるを得ません。

従いまして、労使での確認事項を遵守し、本施策の趣旨に沿った運用を求めるために、下記の通り申し入れますので、真摯かつ丁寧な議論をお願いします。

記

1. 「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーション実施について」とは何なのか、改めて示すこと。
2. 「新たなジョブローテーション」施策の趣旨に基づき、社員一人ひとりが自らのキャリアプランを描ける環境を整えること。また、社員のキャリアプランに関しては丁寧に把握すること。
3. 異動に伴う懲遷は丁寧に行うこと。具体的には社員の生活設計に考慮し早めに行うこと。また、その際は「異動日・配属先・職種」を明確にすること。

以上

労使議論における確認事項の遵守を求め
納得感のある施策実現を目指して団体交渉をおこなってまいります！