



2021年 3月 7日
第106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」施策の 2月12日
議事録確認に基づく適切な運用を求める緊急申し入れ団体交渉を行う！①

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。

会社回答：今後、厳しい経営環境の変化に対応するためには、これまでの硬直的なライフサイクルをより柔軟なものとする必要がある。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させるために、新たなジョブローテーションを実施することとした。

会社：コロナを踏まえ、10~20年先をジョブローテーションで示していく。ライフサイクルは一律・硬直的でありダイバシティになじまない。いろいろな道で活躍してほしい。

組合：横浜運輸区の意識づけで課題がある。「ジョブの異動はない」「そちら側が言うジョブローテーション」と言われた。担う側として不愉快と感じた。この事象についてどう考えるか？

会社：言葉の前後があるのではないか。ジョブの主旨である。任用の基準に則っての話ではないか。認識の違いの中でのやり取りとを感じる。秋の面談でも話している。社員としても考えてほしい。管理者と同じ認識に立ってほしい。

組合：①本部一本社の議論は社員まで浸透しているのか。②現場指導の課題はないか。③ジョブ異動と、通常の異動の違いは何か。

会社：①積み重ねた議論は職場に対して行っている。②全て100%になっていないが、変わらずやっていく。③ジョブは施策そのもの、異動は任用の基準に基づくこと。人事異動には要員需給もある。

組合：相手に踏み込んで示せない管理者もいる。限られた面談時間の中で、本人の主観と客観からの助言を出すことが必要だ。

会社：面談だけが全てではなく、いろいろな場やツールを使う。形式的な場に限らない。「新たなジョブローテーション」のくくりと、それに踏まえた任用の基準の異動ということだ。

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。

会社回答：社員の状況については、自己申告書による面談やコミュニケーションを通じて把握していく考えである。

組合：以前から課題となっているコミュニケーションについて改善がされていない。

会社：色々な場を通じて、社員との対話をしているとの認識である。

組合：施策が始まり1年経ったが、キャリアプランを描けない人がいるのが現状だ。描けない人にも将来を指し示すことが重要なのではないか。

会社：社員がキャリアプランを描くことは一つの場面で決まるものではない。様々な場で会話を重ねながら考えるものだ。将来何をを目指すのか希望を決めたうえで、示しているところである。

組合：会社として色々やっていることにバラつきがあるとの認識。中でも面談は社員にとっても非常に重要。コミュニケーションで管理者が考え方を伝えているが、最終的に面談が社員としては重要だ。

会社：その時点での社員の考え方を把握するため自己申告書や面談は重要。皆さんに色々なツールを示せば考え方も変わってくることもある。そのことを示すのが面談だけではなく日頃のコミュニケーションも必要。意見を様々聞いて上での自己申告書があるという認識である。

組合：現実そうはなっていない。管理者は相当な業務があって、希望を聞いている時間はないと感じている。さらに、管理者のパワハラととれる事象を現場の社員は目の当たりにしている。

会社：管理者の一番の仕事は人材育成。社員とコミュニケーションをとるのは至極当然。管理者が忙しく見えることがあるかもしれないが社員から相談を受ける時間はある。パワハラという部分に関しては会社は認識していない。なりたての管理者とベテランの管理者がいる。忙しそうにしておりキャリアプランの相談がしづらい、という声があるのならばそこは真摯に受け止める。

キャリアビジョンの組み立てと把握で課題がある

続<