



2021年 3月 7日  
第 107 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！②

【2項続き】

- 組合：実態として管理者が苦勞している現実がある。どうフォローしていくかを支社として考えを示すこと。  
会社：組合側の示した実態は意見として承る。人材育成できないような状態にならないように支社としてもフォローしていく。
- 組合：将来に対しての考え方は変化する。その上で希望については上書きができること確認してきているが、実態として過去に希望をしていた新幹線への希望を話された事象が発生している。本人は現在は希望していないと言っている。
- 会社：実態の詳細は分からないが、自己申告書に希望が書かれていたということは、本人が意識をもって書いているはずであり、5年後10年後の将来ビジョンを描くにあたり自分の希望が変わったのであれば周りは分からないので本人が管理者へ伝えてほしい。
- 組合：熱海運輸区では「ライフの戻りがあるから誰かが行かなくてはならない」と言われていて、言われた本人は結局要員ありきではないかと感じている。要員事情もあるがそのこと強調されるのはおかしい。会社としてどのように考えるのか？
- 会社：現場長がこのことだけをもって言っているとは考えていない。「経験を生かしてほしい。そのために行ってほしい。」と落とし込んでいくと認識している。要員だけが頭にピンポイントに残っているというかもしれないが、会社としてはその前後の話を含めてしっかりと出来ていると認識している。
- 組合：受け止めた本人は課題があると認識している。ジョブローテーションの議論に基づいて面談が実施されるべきであると考え。会社の抱える課題が前面に出る面談は行われるべきではない。
- 会社：組合側の主張は受け止める。ライフサイクルの戻りなどはあるが、社員の成長を踏まえた上で経験を生かしてほしいと、この間も本人には落とし込んでいると認識している。
- 組合：「任用の基準」の要素には、本人の希望が含まれるのか。  
会社：希望をするということはそれに対する意欲があることであり、大きく言えば“含まれる”。
- 組合：管理者に対しての人材育成についてはどうか。  
会社：管理者の業務量は適正であると考えている。人材育成が主たる業務とすれば様々な場で社員とのコミュニケーションは取れている。社員の把握について支障があるとは認識していない。
- 組合：車両職に対するジョブローテーションの考え方について示すこと。  
会社：車両職については基本的にはその道のプロを目指してほしい。他の系統と同様に他の職場への移動の可能性もあり、出向もあり得る。
- 組合：検修社員が自分の職場だけではなく出向し、清掃の業務を経験したいと希望したが、管理者からは「そんなところは希望するところではない」と言われた。丁寧な面談とは言えない事象について会社としてどのように考えるか？  
会社：単に経験したいという事であれば、委員会やマイプロなどを活用して経験することはできる。経験してその先どの様に活かすかが大事と考える。車両職もいろいろな所へ行ける。制約するものはほぼない。本部一本社の議論においても、メーカーや国の機関なども考えられている。
- 組合：車両職の中で設備職場や乗務員を経験したいと希望を持った若手もいる。門戸もあることを面談の中で否定をせず個人把握をすれば良いと認識だ。変革2027を踏まえ、会社の将来を考えたとき、今考えられている技術職の在り方に変化が出てくることもあるだろう。  
会社：門戸を閉ざしているわけではない。まず自分のところの道を究められないというところがある。自分の立ち位置を踏まえた上での希望については、支社としてもフォローをしていく。ジョブローテーション自体は硬直的な考えではなく、社員の中でこれだけ、こういう考えがあるのだ、となればそこは変えていく。

技術系のジョブローテーションの考え方を引き出す

続 <