



2021年 3月 7日
第 108 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！③

3. 異動に伴う懇話は丁寧に行うこと。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。

会社回答：社員の運用については「任用の基準」に則り取り扱っていく。

組合：①職場によって内容に差があるのはなぜか。②対象者だけが決まり、配属先や職種が決まっていないというようなことはあり得るのか。転勤するということだけが決まり、配属先や職種は分からないというようなことはあり得るのか。

会社：①説明の内容に差があるという部分においては、言う側・受ける側で差が出てくる。これまで議論もしてきたが、その差は双方が努力して埋めていかなければならないと認識している。

②異動というものは、何ヶ月も前から決まっているものではなく、いつでも異動はあり得る前提で考えるものである。何かが先に決まっているというものでもないし、逆に言えば異動がなくなる可能性もある。

組合：組合員が意識付けのとき、「ヒントで言うと温泉のある職場」「あなたの知っている現場長のいる職場」など、場所が決まっている前提で言われている。場所が決まっていないのならば決まっていないと言えればいいし、決まっているのであれば場所をきちんと示せばよいのではないか。

会社：現場長が声をかけるにあたって最も苦勞している部分である。社員に少しでも情報を伝えたいのだが、人事異動は明らかにするものではなく、突き詰めれば事前通知まで声をかけない性質のものでもある。それぐらいシークレットにしなければならないものである。社員には少しでも情報を提供して準備もしてほしいし、やる気をもって次の仕事についてほしい。信頼関係の中で、あの手この手を使っている。具体的に伝えているところと、遠巻きに伝えているところはあるかも知れない。決まっているなら具体的に言えば良いと思われるかもしれないが、言えないことである。

組合：事前通知の前に配属先などを示せないものか。求めていきたい。期限が短い。

会社：就業規則に則れば、「事前通知」をもってということになる。生活設計への配慮も事前通知による。期間の長短はそれぞれある。人事異動はずっと前から決まっているものではなく、いろいろなケースがある中で、示しているものが事前通知だ。急な異動ではなくて、今後について社員自身が頭の中に入れていくかどうかで大きく違ってくる。

組合：会社からすれば伝えているかもしれないが、受け止める側からすればそうは思っていない。寄り添うとか、共に描く、という観点からは課題があると思うがどうか。

会社：組合側からの主張は受け止める。会社も100%出来ていると思っていない。そこに近づけるようにしっかりやっていきたい。

組合：施策を担う人が会社の原動力の一つになるが、本人の想いとギャップが埋められていない。そこをどう乗り越えていく考えなのか？

会社：多様な経験を積むために、異動は避けて通れない。社員として覚悟してほしい。管理者からのアプローチを行いながら、面談などを通じて社員に対する意識付けを行っていく。

組合：自らのキャリアプランに沿わなかった社員へのフォローの考え方はどうか。

会社：長期的に展望できる社員と、直近のみしか展望できない社員はいる。コロナ1つをとっても世の中も働き方も変わっている。将来に向けてどのように考えているか踏まえ、管理者がアドバイスしている。

組合：戸惑いやスピードにすべての社員がついていけないなどの現実がある。それを置き去りにせず、しっかりと目を向けてほしい。そういった意味でのフォローはお願いしたい。

会社：置いてきぼりの社員など作ろうとは思っていない。フォローはこれからもしっかり行っていく。

ジョブローテーションの運用に関する会社の考え方を明らかにしました。
自ら描くキャリアビジョンを明確に伝え、仲間と共に検証しよう！