



2023年 1月11日
第110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/>



これでいいのか？新たなジョブローテーション施策！

社員が描くキャリアプラン、本人希望を全く無視した異動の懲憑がまたも発生しています。

【キャリアプランの実現について労使で確認した主な内容】

- 要員需給はあるが、これまで以上に夢や希望を実現させ、働きがいを向上させたい
- 秋の面談における自己申告書は、自分の意志で、自ら描くキャリアプランを記入する
- 面談で、社員の夢や希望をありのまま把握する。希望の変化もしっかりと把握する
- 任用の基準に留まらず、本人希望を把握する

※任用の基準（就業規則 27 条）には本人希望の把握の項目はなく、人事異動はあくまでも任用の基準に則り行われることとなりますが、「新たなジョブローテーションの実施」は本人希望を把握することを確認。

- 管理者が適切にアドバイスを行う。コミュニケーションを重ね希望を共有する
- 育児・介護勤務の適用を問わず、育児・介護等の事情を丁寧に把握する
- 納得感は施策のポイント。受け身ではなく、主体的にキャリアを描けることがポイント

異動の懲憑を受けた組合員は、今回の異動が自己申告書に記入した自らのキャリアプランに全く該当していないため、現場管理者に異動の理由を問い、自らの人生設計や生活プランに支障があることを訴えました。しかし、現場管理者は「ご自身のプランがあるにせよ会社としては多種多様な仕事の経験を積んで、これからの会社を維持させて欲しい」「支社から話が来た」と一方的な回答をするばかりで、あろうことか当該組合員が「私の自己申告書内容を言ってください」と言うと、自己申告書の内容、キャリアプランを把握しておらず答えることが出来ませんでした。職場では「モチベーションは下がる一方だ」「人事が人生ゲームで遊んでいるようにしか見えない」と不安や不満の声が多く出されています。

納得感ゼロの異動は社員と家族の幸福、会社の発展につながるのか？ 新たなジョブローテーション施策の問題を正すためにたたかおう！

