



2025年11月 8日
第066号

JR 東労組 
Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 梶田 優一
編集 情宣 担当
ホームページ



<http://www.jreu-yokohama1.jp/>

横地申
第2号

「JR東労組横浜地本第30回定期大会」 10/27 発言に基づく申し入れ 団体交渉を行う！④

12. ワンマン施策に伴う車掌の異動について、本人希望をしっかりと把握し、キャリアプランの実現にむけて本人に寄り添ったコミュニケーションを行い、不安解消に努めながら、早い時期に新たに働く場を示すこと。

【会社回答】引き続き、社員とのコミュニケーションを図っていく考えである。なお、社員の運用については「任用の基準」に基づき取り扱うこととなる。

組 合	会 社
ワンマン施策に伴う車掌への意識付けの時期について、現状で行っている時期が適切だと考えているのか、認識を示すこと。	基本的には、通常の人事異動のなかで執り行っていくという考えに変わりはない。
予め時期や人数等が明らかになっている特徴的な施策である。早く打ち出して固めていくというイメージを持つが、それでも通常の人事異動ということなのか。	人事異動はいつでも起こりうるものというのが大前提。様々なコミュニケーションを図りながら、最終的に示せるタイミングとしては通常の人事異動だと考えている。
南武線ワンマン施策では、おおむね1ヶ月前に意識付けを開始してきた。今後、提案されているワンマン施策の実施にあたり、より早い時期に異動先を示すことができないか。	<u>本人希望は前広に受け止め、会社として検討する。</u>

13. 乗務員等から駅業務への異動・担務変更が増えているが、着任以降に基礎教育の機会が設けられず、OJTに依存している課題がある。また要員状況のひっ迫とステーションバイブルの形骸化により、個別の習熟度に応じた教育計画が組めていないことから、十分な教育体制・教育期間を確保すること。

【会社回答】社員の習熟度を勘案しながら、必要な教育は実施している。

組 合	会 社
かつて駅の経験があるということで、基礎教育を省略してもよいという認識なのか。	決してそうではない。しっかりと教育しなければいけないと思う。寄り添って教育していくべきだと思う。
精算や切符販売等、様々な営業知識がないとそれが正しいのかどうか判断が難しい。こういった部分が、OJTの中だけで教えることができるのか。	社内通教という仕組みもある。 <u>自己研鑽も含めて、会社の業務に取り組んでいただくのが前提。OJTや会社の教育だけで全て賄うのは無理である。</u>
新入社員には基礎教育が必要と述べていたが、20年以上期間が空いた社員が駅に着任した場合は、経験があるとして作業を覚えるのが先になってしまう。 <u>不足している知識を自己研鑽で補っていただきたいと言うが、教育を個人に押し付けていないか</u> と感じる。	<u>会社としては教育の機会を設けている。教育の仕組みもつくっているの、全て自己研鑽では言っていない。</u> 不足を感じる部分については、会社として研修等のツールを用意している。社員一人ひとり不足している部分等が違うので、様々な会社の仕組みを使いながら教育していくものと考えている。
習熟度を見極める管理者と、現場で働く一般社員と認識が一致できているのか。	<u>社内通教の懇話等も含めてやっている。そういったツールの必要性等も管理者は認識しており、声をかけている。</u> 確認！

14. ジョブローテーションによる異動や担務変更により、新規担務の習熟が進まずメンタルの不調をきたす社員が多い。医師の診断結果を前提とせず、面談等により現状を細やかに把握し、本人の希望を踏まえて担務の見直しや再異動を行うこと。

【会社回答】社員の習熟度を勘案しながら、必要な教育を実施していく。なお、社員の運用については「任用の基準」に基づき取り扱うこととなる。

組 合	会 社
医者に行かないと会社は本気になってくれないと聞く。日頃の社員の变化を掴むこと、未然に防ぐことがとても重要だ。	人事異動は何のためにあるのか、捉え返すとその社員の成長を願うもの。 <u>面談のみならず、社員の適性や仕事への向き合い方について把握し、寄り添いながらコミュニケーションを丁寧に図ることであると</u> 考えている。
管理者が社員の小さな異変を敏感に掴むこと、良質なコミュニケーションを行うことが大前提である。	<u>本人の希望に踏まえて、担務の見直しや再異動を行うことはこれまでもやってきていることで、今後も変わらない。</u> 確認！

大会発言に基づく全項目の団体交渉が終了！