

Hachioji MAIL NEWS



輸送サービス労組八王子地本



2025.01.26

No.095



八地申
第2号

交渉開催

安全第一の鉄道を創り出し、 働きがいの持てる職場環境と利用者が 信頼できる鉄道会社を構築する申し入れ

その2

組 合

会 社

- 概ね10年で異動という施策により、将来への不安を抱えている若い社員の退職が多くなっている。この施策がきっかけだという認識はあるか
- 異動により心身に不調をきたし出社できなくなったうえに、家庭に悪影響を及ぼした人、通院を余儀なくされている人までいる。そのような社員を生み出す施策は、直ちに撤廃すべきだ
- ジョブローテーション施策が始まって5年という中で、今後の方向性を示すべきだ。異動自体は否定しないが、本人希望無視・コミュニケーション不足・雑な扱いが、心身の不調をきたしたり退職を選んだりする社員を生み出している原因ではないか。だからこそ、現行のジョブローテーションは撤廃すべきだ
- 簡易苦情申告の件数も多い。特殊な経験を積んでいる最中や教育・技術指導を行っている最中にも関わらず異動が実施されたことでモチベーションを失っている社員が多く居ること。また、多くの異動により休日労働・要員逼迫が発生し、多くの社員が疲弊している職場現実を受け止め、ジョブローテーション施策を直ちに撤廃すべきだ

- 全てが全てジョブローテーション施策とつながるものではない。社員それぞれ将来やりたいことのある考えがあり、別の会社で人としてもっと向上していきたいと退職する社員もいる
- 個別の内容に詳しく言及するものではないが、決してベストなことではない。そういったことを生み出さないように会社としても取り組んでいくべきだと認識している。心身の不調に陥る原因は、家庭環境や交友関係など様々あり、全てが異動だけではない。
- 主張は、受け止めた。今後もジョブローテーション施策をより良い中身にして運用していきたい。これまでやってきたことを全てそのままではなく、しっかりレベルアップ・社員の知識・挑戦意欲の向上を考えて実施していきたい。
- 会社としては、心身の不調で休職している社員に対して管理者がコミュニケーションを取りながら原因などを把握している。また、理由に関わらず、心身に不調をきたした社員へのフォローは、しっかり取り組んでいる
- 組合の主張は受け止めたが、会社としては、社員の能力・挑戦意欲に応じたいろいろな業務経験を積むことで安全・サービスレベルを向上させるというジョブローテーション施策の目的を実現すべく、社員一人ひとりに向き合いながら引き続き取り組んでいく。

認識合わず対立！

「安全性・専門性・人間性」を破壊する
新たなジョブローテーションは直ちに撤廃すべきだ！
働く者と安全安心な鉄道とはどうあるべきか？
職場から議論を巻き起こそう！