

# Hachioji MAIL NEWS



輸送サービス労組八王子地本



2025.01.26

No.094



2025年1月16日開催

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1

1. 「新たなジョブローテーション」施策実施に伴う異動が、本人の希望・実態にそぐわないものになっていることや、現場管理者からの意識付けが異動者に寄り添ったものになっていないことにより、心身の不調をきたし、労働意欲・モチベーション低下による働きがい・生きがいを喪失している社員が散見され、経験労働を重視すべき鉄道事業の「安全性」「専門性」を脅かす事態になっていることから、同施策を直ちに撤廃すること。

回答：新たなジョブローテーションは、社員の能力、挑戦意欲に応じた多様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ことを目的としたものであり、引き続き実施していく考えである。なお、社員の運用については、業務上の必要性に基づき、任用の基準に則り取り扱っているところである。

| 組合   | 会社   |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>● ジョブローテーション施策が始まってまもなく5年経つが、成果と課題はあったのか</li><li>● この間、ジョブローテーション施策により本人希望ではないところへ異動させられた組合員が多い。本人の希望・挑戦意欲が本当に把握されていたのか</li><li>● ジョブ異動により夫婦が別々の職場になってしまい、一方の職場では要員不足により育児介護休暇が取ることができず、もう一方の職場ではそのことでマッチング変更を発生させるといった悪循環が発生している。ジョブ異動による要員逼迫ではないか</li><li>● 回答の中にある「業務上の必要性」とは、具体的に何か</li><li>● 要員実態が合っていないのであれば、教育や技術継承もできていないのでは</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>➢ 成果は、多様な業務知識を持った社員が増えたこと。また、中途社員にも乗務員に異動する道ができ、キャリアプランの幅も広がった</li><li>➢ <u>課題は、業務上でベテラン社員の経験則に頼っていたこと。</u>安全レベルも含め、経験則に頼らずともしっかり保てるように必要な教育・研修を実施していく</li><li>➢ 社員の異動は、現場長等々と支社とのコミュニケーションにより社員がどんな意欲を持っているのか、会社としてその社員にどんなキャリアを描いて欲しいのかを判断して決定している。<u>仮に点で見れば意にそぐわない異動でも、将来的にそこでの経験が活かされることもある</u></li><li>➢ 会社としては、<u>ジョブローテーション施策の考えに基づく運用で要員不足が発生したという認識はない</u></li></ul> <p><b>認識合わず対立!</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➢ 異動した人の代わりに業務に必要な人材を配置することだ</li><li>➢ <u>ジョブローテーション施策で技術継承や教育が不十分になっているという認識はない</u></li></ul> |

その2に続く