



## 申 8 号 「生命」を守ることを最優先とし、「新たなジョブローテーションの実施」の運用の中止を求める申し入れ 6月5日交渉報告①

1. 施策の目的から逸脱した新たなジョブローテーションの異動を中止し、社員の「生命」と「健康」を最優先とした運用・対策を講じること。

【会社回答】今後、厳しい経営環境の変化に対応するためには、これまでの硬直的なライフサイクルをより柔軟なものとする必要がある。社員が多様な経験を積むことにより安全・サービスレベルを向上させるために、新たなジョブローテーションを実施しているところである。

**新たなジョブローテーション実施後に行なわれた異動に対する会社としての「評価」を明らかにすること。**

組合

任用の基準に基づいた異動であり、**新たなジョブローテーションによる異動は無い**。あくまでも「通常の異動」であり、業務に必要な異動である。**会社**

今回の異動は、新たなジョブローテーションによる異動ではないのか？

運転士試験や車掌試験の廃止、職名の統一、中途採用社員の乗務員への道、10年程度での異動。これが新たなジョブローテーションであり、**異動することが新たなジョブローテーションでは無い**。

今回の異動は、新たなジョブローテーションの目指す多様な経験をするを通じた**安全・サービスレベルの向上や本人希望の実現につながるものなのか？**

新たなジョブローテーションの**主旨と外れていない**。色々経験を積んでもらうための異動である。

面談等において**希望していない箇所への異動**を余儀なくされている状況もあるが、そのことに対する会社の認識を示すこと。

事前通知を社員に渡し、それを受け取り、発令日に**異動した場合は、「納得している」と**考えている。

通知を受け取り、発令日に異動している社員からの不満や不安な声が多くある。「本人希望」と「会社の社員に求める将来像」に乖離があってはならない。また、会社が人材育成という方向性を示さずに、ただ異動させたという事象も発生している。この様な状況では、**新たなジョブローテーションの主旨から逸脱しており、運用を中止すべきだ**。

全員の希望を聞いていれば会社が立ち行かなくなる。現場長が社員に向き合って、異動後に何を頑張ってもらいたいのか等について意識付けを行っているという認識である。**異動は我々も含めて、皆不安である**。否定はしないが、それも含めて異動先で頑張ってもらいたい。

**対立!**

異動先によって、担当線区が減ったり特急乗務が無くなったりと新たなジョブローテーションの目的である**多様な経験をする**ことが**困難**だと考えるが、会社の認識を示すこと。

異動先で、**新たな宿泊箇所があることで、新たな経験を**する。デメリットもあるかもしれないが、多様な経験を積んで欲しい。

その②へ続く