HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

ＪＲ東日本労働組合
発行者　情報宣伝部
2025 年 7 月 29 日 No.915

「発展的に解消する」とは何なのか？

「新たなジョブローテーションの見直しに関する申し入れ」の団体交渉を開催（７月２８日）

▼新たなジョブローテーションを見直す理由

・2020年（令和2年）4月から実施してきた新たなジョブローテーションは、「①車掌試験、運転士試験を廃止する。今後の乗務員への異動は任用の基準に則り取り扱う」「②車掌を経ずに運転士になることを可能とする」「③車掌および運転士の職名を『乗務係』『乗務指導係』『乗務主任』『乗務主務』に統一する 」「④駅配属の中途採用社員が乗務員へ異動することも可能とする」「⑤同一担務の従事期間が最長でも概ね10年を超えないように異動又は担務変更することとする」であった。今回の見直しは、多様な働き方が浸透していることに加え、組織の見直しでさらに多様な経験を積む機会が増えることから、⑤の「同一担務の従事期間」を見直すものであり、新たなジョブローテーションのすべてを見直すものではない。制度の趣旨は変わらない。

・これまでは社員が異動することで多様な経験を積んできたが、今後は組織の見直しによって異動しなくても必然的に多様な経験を積むことになることから「概ね 10 年」という画一的な制度運用を解消していく。

・これまでの管理型のマネジメントから、社員1人ひとりの能力や成長度合いを管理者が見て、社員に応じたキャリア形成を柔軟にマネジメントする人事運用を行う。社員の希望がすべて叶うものではないが、管理者が社員とコミュニケーションを図りながら「任用の基準」による異動などで多様な経験を積み、さらなる成長を図っていく。

※「運転士、車掌の相互運用が担務変更にあてはまるか」は、社員が多様な経験をしているかによる。

〔組　合〕新たなジョブローテーションの目的は「社員自らキャリア形成ができるように多様な経験を積むこと」であった。しかし、異動や担務変更を行わなくても、統括センター化や「融合と連携」を進めることで社員が成長する機会は増えている。新たなジョブローテーションを実施しなくても目的は果たせたと言える。「異動すること」が目的だったと言わざるを得ない。

〔経営側〕今回の見直しができるのは結果の産物であり、社員のみなさんに感謝を申し上げる。今後は企画業務などにも挑戦できるなど、管理者がコミュニケーションをとりながら社員個々のキャリア形成を図り、さらなる成長ができるようにしていく。

〔組　合〕施策によって社員や家族が犠牲となっている。経験不足による事象や異動に伴う費用増（見習い業務や別居手当など）、希望も叶わず長距離通勤や単身赴任などにより育児・介護制度も使えないこと、居住地を定められないことに不安を感じて退職した社員もいる。会社から「10 年行ってきてくれ」「順番だ」と言われれば、施策の実施から5年が経った今日、異動や担務変更に応じた社員が「あと5年で戻れる」と思うのは当然である。今回の見直しで「戻れなくなる」ということなのか。事実から目を背けず、発展的解消と言うのであれば異動や担務変更に応じた社員が希望する職場や担務に戻すべきである。

〔経営側〕これまでの異動や担務変更によって、会社の想いと社員の想いのミスマッチがあることは事実である。10年で元職場に戻れるとした約束はしていない。約束事は労働契約によるものである。また、通勤手当や帰省用交通費、別居手当などの改訂も行ってきた。会社として何もやってないわけではない。

▼施策実施日を令和8年7月1日とした理由

・組織の見直しを通じて、社員1人ひとりの挑戦機会が増えることから、実施日は同時期とした。

▼「同一担務の従事期間について発展的に解消する」とは何か

・「発展的解消」とは、新たなジョブローテーションの趣旨を変えず、さらには「概ね 10 年」という物差しによらず、事業本部化によって社員が新たな挑戦や多様な経験で成長できるということである。