

5月15日
中央本部
申24号

「新たなジョブローテーションの実施」に関する 説明申し入れ（その2）交渉を行う！ 報告その6

27. 「新たなジョブローテーションの実施」による、経営効果を明らかにすること。

- ・ 厳しい経営環境に耐えて生き延びるためにジョブローテーションが必要だ。経営効果も大事だが、社員が生き生き働けることも追求していく。
- ・ ジョブローテーションは人件費削減ではなくフォーメーションの問題だ。
- ・ 2027年を見据えているが、それ以降にも対応出来る体制として今回構築したい。

28. 在来線運転士を経験せずに、新幹線運転士に登用された場合の教育・訓練内容、スケジュールを明らかにすること。

- ・ 動力車操縦者運転免許を所持していないことが前提なので新規養成を考えている。来年度から始まるがカリキュラムや日程は総合研修センターとの調整が必要で、今示せる物はない。
- ・ 新幹線は在来線とは保安装置や故障対応などの考えが違ってくる。
- ・ 新幹線で動力車免許を取得した場合、在来線に行くときには車種転換教育が必要になる。シンプルな新幹線からの転換なので、しっかりと行う。内容はまだ検討中である。
- ・ 4月1日の運転適性検査の変更に伴い高速適応検査がなくなった。

29. 多様な経験と柔軟な働き方を担う社員の生活設計を補償する考えを明らかにすること。

- ・ 鉄道事業に従事している以上、異動は避けられない。夢や希望、社員の生活設計、会社の事情を擦り合わせていくことが大事である。
- ・ 社宅の15年ルールはジョブローテーションがあっても変わらない。公募制エリア異動や、新幹線通勤など社員の選択肢を増やそうと考えている。
- ・ 賃金や福利厚生なども、世の中の水準と比べても高い水準であると考えている。

30. 「新たなジョブローテーションの実施」について会社説明を行う場合の本社から支社、現場への周知方法を明らかにすること。また、社員の不安解消をどのように行っていくのか明らかにすること。

- ・ 支社幹部や現場管理者が説明をしている。タブレット配信して終わりではなく、一般社員と膝詰めで説明しに行っている。色んな人が説明したり取り組んでいる最中である。
- ・ 現場で返せなければ支社、支社から本社へと問い合わせはくるようになっている。しっかりと本人に返るようしていく。
- ・ 管理者は、いつでも受け止める用意はある。真摯にやり取りをしていきたい。

31. 「プロフェッショナル採用」を「エリア職」とした根拠を明らかにすること。また、「エリア職」と「新たなジョブローテーションの実施」の関連性について考えを明らかにすること。

- ・ 採用市場の動向に合わせて、わかりやすさの観点から名称変更を行った。
- ・ JR内でのプロフェッショナル採用とポテンシャル採用という言葉などは、世間一般では逆に受け止める人もいる。就職活動者など、社外から見れば乗務員を技術系と思っている人は少ない。
- ・ エリア職、総合職、技術職、事務職、中途採用とする方が分かりやすく、訴求力もある。

32. JR東日本における現在の雇用形態を明らかにすること。また「ジョブ型雇用」の導入について今後の考えを明らかにすること。

- ・ 雇用形態は、シニア雇用をエルダー雇用、臨時雇用員をテンポラリースタッフにするなど、社内外の環境を踏まえて見直してきた。
- ・ 現段階において、今までの終身雇用や年功賃金などを変更するものではない。
- ・ ジョブ型雇用の導入については、現時点で検討は行っていない。