

3月28日中央本部が提案を受けた

## 変革2027を踏まえた 新たなジョブローテーションの実施 は鉄道業にふさわしい制度なのか!?

### 提案された内容

#### 1. 新たなジョブローテーションの実施

多様な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、これまでの駅、車掌、運転士の順に養成を行う体系を見直し、以下の通り柔軟な運用とする。

- (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こととする。
- (2) 車掌を経ずに運転士になることを可能とする。
- (3) 車掌及び運転士の職名を「乗務係」「乗務指導係」「乗務主任」「乗務主務」に統一することとする。
- (4) 駅配属の中途採用社員が乗務員へ異動することを可能とする。
- (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。

#### 2. 車掌試験、運転士試験の取扱い

車掌試験は2018年度（実施済）、運転士試験は2019年度（2019年5月実施予定）、新幹線運転士試験は2018年度（実施済）をもって廃止する。

#### 3. ライフサイクルの深度化の見直し

2019年度の異動をもって廃止。

#### 4. その他の取扱い

賃金制度の改正を行う。内容については、別途提示する。

#### 5. 実施期日

2020年4月1日。

3月28日、中央本部は「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーションの実施について」提案を受けました。まだ提案を受けた段階なので、提案内容で実施が決定したわけではないですが、青年部員からは「『10年を超えないように異動または担務変更することとする』とあるが、乗務員から駅への転勤もありえるのか？」など動揺が広がっています。

ある人材育成コンサルティング会社のHPでは、ジョブローテーションにより異動する従業員側のデメリットとして【掘り下げたい分野から離れスペシャリストになりにくくなることや、もうすぐ異動だと思うことで仕事への熱意が下がる可能性があることがあげられます】と書かれ、**専門性が高く、その知識やノウハウ、資格を得るのに長い時間がかかる業種。職人の技術が重要となる企業はジョブローテーションには不向きと謳われています。**鉄道業は言うまでもなく、各系統で専門的な技術を積み上げ安全を守っていかねばなりません。10年を超えないように異動または担務変更をするということは、その系統はもちろん、その職場ごとの特情を熟知した系統・職場のプロを育成することは困難になり、安全問題へと直結します。

今後、社員説明や解明交渉が行われますが、今後30年近く働く青年部員に直結する問題であり、私たちが声をあげていく必要があります！**社友会や個人では施策に対して意見をぶつけることは困難です！**

## 提案された内容では、安全・働きがいは担保されない！ 東労組に結集し、安心して働ける職場をつくりだそう！