



## 申17号 「社員の挑戦意欲に応える多様なキャリアビジョンの実現について」に関する申し入れ 団体交渉を行う①

1. JR東労組申第11号（2025年1月8日提出）の議論経過を踏まえて、「新たなジョブローテーションの実施について」の労使の議論経過と確認事項を遵守すること。

●組合 ■会社

■「新たなジョブローテーションの実施」の考え方、骨子は変わらない。

**議論の結果、議事録確認を締結している。何か変えるものではない。**

**確認！**

2. 本施策実施に伴い、営業職場の業務運営に支障をきたさないように運営体制を整えること。

●「営業職場の業務運営に支障をきたさない運営体制」とは、出面数を確保し、教育や訓練・勉強会などに参加して技術継承していくことや、質の良いサービスが提供できる体制が必要だ。

●駅は要員不足の中、本施策の実施によってさらに要員がいなくなって大変になってしまうのではないかという声がある。

●統括センター化によって駅の特情がわかるベテランがいない状況もある。駅業務運営にベテランは必要だ。

●駅配属の計画、配置計画は変わらないのか？

■必要な出面数を確保し、鉄道運行やサービス提供に必要な要員を確保していく。エリアによって要員の偏りがあることは事実なので、平準化を図るなどしていく考えである。

■そのような声は認識しているが、本施策は、社員の成長、社員の挑戦意欲に応えることが目的であり、各職場のバランスをみながら実施していく。駅の運営に支障をきたすことはないようにしていく。

■ベテランの存在も必要。駅だけでなく他の経験をしたからこそ貢献できることもある。

■変わらない。

◎個々の職場の状況に応じて、基本的に出面を確保していく。

◎知識や能力向上、技術継承ができてサービスが提供できる体制をとること。

**確認！**

3. 新入社員が駅配属後の教育・訓練を充実させること。

●駅での教育や訓練の内容は変わるのか？

●新入社員が駅配属後1年でどれだけ学べると考えているのか？

●鉄道業は経験労働である。駅職場の経験年数が最短1年となるため、訓練センターや研修センターなどの活用や、経験を積めないものをフォローする体制が必要だ。

●要員不足で、教育や訓練に参加できないとはあってはならない。

■箇所の実情にあわせて変わることもある。

■配属後1年で2年と同じレベルにはならない。担務に応じて、箇所の実情に合わせて学んでいただく。

■あるものを活用することは大事である。あらゆるツールを活用していく。経験したからこそという視点もあるが、教育・訓練でフォローしていくことも必要。

■業務運営が第一である。万が一参加できないとなった場合のフォローをどのようにするかが重要。

◎新入社員に対して駅業務での教育・訓練の内容は変わらない。

◎箇所の実情に合わせて、必要な教育を行っていく。

**確認！**

②へ続く