



## 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

「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」の提案を受けた以降、職場で議論をしてきました。申11号の解明申し入れ団体交渉において、会社は「社員一人ひとりが様々なフィールドにおいて担務にとらわれず、お客さま第一のマインド等が醸成しやすい環境になった」「環境の変化を踏まえ、社員の挑戦意欲にこれまで以上に柔軟に応えることができる」

「社員の持つ様々な能力を最大限に発揮できる多様なキャリアプランを実現していく」「様々なフィールドが経験できることでやりがいにつながる」など回答しました。また、「新たなジョブローテーションの実施について」の大枠の考え方や労使合意事項が変わらないことを確認しました。

団体交渉の報告を受けた組合員・社員からは「駅職場は今でも要員が不足していて、今後の要員はどうなるのか」「駅経験1年で乗務員になるのでは、教えがいがあるのか」「1年中教育している」「満足に教えることができない」など不安と不満の声が届いています。

JR東労組は、この間駅から運転士に登用できるようになった時、車掌を経験させてから運転士にすべきと主張しています。組合員・社員からは「乗務員は安全問題が直結するので、安全の教育は大丈夫なのか」「乗務員は希望していないが、乗務員をやることになりモチベーションが保てない」と安全に対する心配の声も届いています。このような中、3月6日に発生した新幹線の列車分離事故では、わずか半年の間に2度も同じ事象を起こし、安全に対する信頼が揺らいでいます。駅職場からは「JR東日本の安全は大丈夫なのか」とお客さまからの不安の声や事故対応した組合員・社員から怒りの声も届いています。

本施策により組合員・社員の希望を遵守させ、安全第一とモチベーションの維持・向上ができるようにするため、議論を行っていきます！

### 申し入れ項目

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。
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。
3. 新入社員が駅配属後の教育・訓練を充実させること。
4. 駅業務経験最短1年で運転士になれるため、安全意識と運転や運行に関する知識を習得できるように教育・訓練を充実させること。
5. 新入社員がキャリアプランを描けるように、キャリア面談については丁寧に実施すること。
6. 組合員・社員のキャリアプランを把握し、本人希望を遵守すること。

**組合員が描いたキャリアビジョンが実現できる施策にしよう！**