



「新たなジョブローテーション」によって夢や希望は 実現できているか？達成感、充実感は得られているのか？

東日本ユニオンは「新たなジョブローテーション」検証の取り組みを行っていますが、自らの希望が叶った社員がいる一方で不満と不安の声も多く寄せられています。これは施策の趣旨を踏襲せずに「人事異動すること」だけに目的を捉え施策を形骸化してしまったことに理由があるのではないのでしょうか。辞令を渡す現場長の「ジョブローテーションの異動」「順番です」としか語らない姿勢にもそれが表れているのではないのでしょうか。また、指令室から乗務員へ異動させる際に「元職場には戻さない」「本人希望を無視して職種を変えて異動させる」ことも本社が考える施策と逸脱していると言えます。

異動してきた社員への教育体制は十分か？

指導操縦者であった経験ある乗務員でも異動先では新人となりこれまで培った経験が無効化され、数十年ぶりに経験する職種ではかつての知識がかえって弊害になっている場合もあります。駅や乗務員など数年で端末や車両は置き換わり、規定や取扱いにも変化が発生しています。仕事をしながら身に付ければ良いとの姿勢で「安全安定輸送」「質の高いサービス提供」が成り立つのでしょうか。責任感で「早く一本になれば」と気負う中で施策によってこのような状況になっているにも関わらず「まだ見習いをしているのか」という問題の本質を捻じ曲げる職場実態も残念ながら発生しています。

また指導担当者も新規養成や車種転換に加え、転勤者の教育も加わることで切れ目ない教育体制による業務量増加、勤務担当者にとっては社員の乗務可能車種・線区に隔たりができ勤務操配に頭を悩ませる事態となっています。

東日本ユニオンに加入して社員の幸せを実現しよう！

希望しない異動により単身赴任を余儀なくされ、またコロナ禍での見習いにより3密状態下での業務も発生しています。この施策が『変革2027』を踏まえているのであれば、施策によって異動した社員が「仕事を通じた達成感・充実感」「労働条件の向上」通じて幸福を実現してはなりません。東日本ユニオンは労働組合の力で社員と家族の幸せを実現します！