



Twitter 開設中!

@jtsue_yamanashi

2021.7.14 No.55

今も続く、突然の異動・・・

これまでも、異動に関して取り上げてきました。最近では「2週間後に異動があると会社からささやかれた。」というような声を様々なところから聞きます。

今でも会社は異動時期などに関係なく、社員の異動を行っています。

多くの仲間が「自分がいつ、異動になるのか？」という不安の中で業務に奮闘しています。

不定期な異動は社員の不安だけでなく、異動先の教育体制が余裕を持った計画を立てることができないという問題もあります。

こうした社員の不安を解消するためにも会社は、

- ・ 予め異動の時期を指定する (例えば、毎年2月と9月を異動の時期に指定する)
- ・ 異動の時期を指定しつつ、系統によって異動の時期を変える

(例えば、駅→乗務員は、毎年9月、乗務員→駅は、毎年2月 などに)

というような形で行っていくべきではないでしょうか？

JTSU Hachioji MAIL NEWS 輸送サービス労組 八王子地本
2021.6.29 No. 207

第5回 地本ジョブローテーションプロジェクト会議 開催!

6月25日に八王子労政会館において開催し、昨年4月から実施されている「新たなジョブローテーション施策」を起因とした問題点の解決と制度化実現に向けた提言づくりの議論を行いました。

また、この1カ月で「現業機関における柔軟な働き方の実現について」「グループ会社への副業解禁」などの新たな施策が矢継ぎ早に打ち出される中、その目的や狙いについても議論・分析を行いました。



【鉄道業にとってふさわしい制度実現に向けて (要旨)】

- ・ 募集している箇所と人数を明確化し、希望した社員を人事異動させる。
- ・ いつ異動が囁かれるかわからなく不安を抱えたまま業務を行う事を防ぐために、異動時期・回数あらかじめ決める。
- ・ 各系統の専門職社員を各職場1名は配置する。様々な経験したい社員についても最低在籍年数などを決めて、技術・技能を習得させる。
- ・ 今年度から車掌の経験をせずに新規運転士養成が可能になったが、輸送の基礎が無いため指導員・教育指導担当への負担が大きいが、今までのライフサイクル (駅→車掌→運転士) は鉄道の人材育成にとって理にかなっているものであったので、堅持する。
- ・ ジョブ施策を担った社員が希望すれば元職場に戻れるようにする。

また、立川運転区分会は「分会ジョブローテーションプロジェクト」を発足させました。職場集会では、この半年で指導員が半分入れ替わった事により様々な影響が出ている、といった組合員の声を基に「分会の具体策」として4点の上申を受けました。



安全第一で働きがい・生きがいを実感出来る

職場の実現に向け、各職場から議論を重ねよう!

From Yamanashi JR 東日本輸送サービス労働組合
Twitter 開設中! JTSU-E 山梨支部 情報誌
@jtsue_yamanashi 2021.2.2 No.32

異動の「事前通知」から異動日まで短い・・・

今月1日付で職場の異動をされた方が多いと思います。会社は、長い間、社員の異動通知のほとんどを異動日の10日前に本人へ異動先を告げています。10日前のいわゆる「事前通知」では様々な問題があります。例えば・・・

・ 10日前に告げられるのはあまりにも急すぎて、今まで過ごしていた職場環境が変わるので、新たな職場で仕事ができるのかとても不安である

・ 新しい職場が今住んでいるところからでは、通勤できないため、引っ越ししなければならぬ。引っ越し先の部屋はすぐに見つからないし、引っ越しする時間もすくには作れない。

というような問題です。

「会社は、業務上の必要がある場合、社員に転勤、転職、昇格、降格、出向、待命休職等を命ずる (就業規則 28条より)」と謳っていますが、今回情報誌で取り上げた問題では、社員の生活設計を考慮しているとは全く思えません。

もし、会社が異動を通知するならば、社員の生活設計を考慮して余裕をもった通知をするべきではないでしょうか？



会社は社員の生活設計や本人の希望を考慮した
人事運用を行うべきです!

不定期な異動を続けることで、社員の「異動不安」が

起きていることを会社は認識するべきです!

