



Ayase

NO. 24 2021年11月27日 発行責任者：綾瀬運輸区分会

安全性・専門性・人間性を否定する ジョブローテーションによる 強制配置転換を許すな！

分会は区長にジョブローテーションに対する会社の姿勢を改めて問うと共に、職場の現状を訴えて回答を求めました。

分会 ジョブローテーションの目的は何か

会社 多様な経験をし、一人一人がスキルアップし会社の発展をしていく

分会 キャリアプランを描いても本人の希望が叶わないことがジョブローテーションではあるのか

会社 希望の所にならなかつたと思うのか、年齢的にも先がある。その先でも異動があるかもしれない。その先で終わりではない。その先でも強く「私はこれをやりたい」というのであれば、毎年面談で引き続き言うのが大事

分会 社員の幸福に繋がっているのか

会社 新しい箇所に行って新しい技術、スキルアップをして本人も一層大きくなっていく。それが幸せにつながっていくことを考える異動

分会 みんなが主張しても叶っていかないではないか。この先の自分が見出せないまま異動や担務変更するのか。不安が蔓延している雰囲気は分かっているか

会社 . . .

分会 会社は何を期待するのか

会社 経験したところが違う人達が重なり合うことで、違った新しい一面が出てくることもある。今までのことをやっけては発展しない。

分会 異動する人に期待することなどを話しているのか

会社 している

分会 運転士への養成では、希望していても声が掛からない人。全く希望していないのに検査を受けさせ養成する人がいる。彼らに期待などは伝わっていない

会社 個別の事は . . .

分会 モチベーションは下がる。ほかの社員は「私もそうになってしまうのか」と思う。キャリアプランって何なのかと思っている

会社 ずっと希望を持って欲しいという事。違う部署を経験することで想いが強くなることもあるし、それに向けてスキルアップ出来ることもある

分会 ジョブローテーションは乗務員で終わらせないのか

会社 乗務員だけでは見えない部分がきつとある。別の角度から見ていろいろ勉強して色々知ってほしい

分会 希望していない人が懲憑され会社は期待すると言うかもしれない。しかし、受けた本人はモチベーションが下がる。やる気もなくなり仕事に身が入らない。企業として損していると思う

会社 新しいところで頑張ってもらいたい。最大限バックアップしたい

分会 ジョブローテーションで綾瀬に来た人にはフォローしているのか。コミュニケーションをとっているのか

会社 . . .

分会 希望のない人に異動の懲憑をしても落ち込むだけ

会社 一人一人のキャリアが違う。経験を見て判断している

分会 情報を小出しにするのは丁寧な懲憑か、本当は最初から職種も場所も時期も決まっているのではないか

会社 そこは想像に任せます

分会 異動させることが目的になっている

会社 この人だったらここで活躍できるという話をしている

分会 ジョブローテーションで組合差別をしている

会社 それはない。一人一人を見て判断している。好き嫌いで見ていない。将来的に会社として大きな損である。会社として一人ひとりが大事である。

分会 ジョブローテーションは破綻している。社員の幸福に繋がっていない

会社 丁寧に伝えていかねばならないと思っている

今回の質問行動において、会社が苦し紛れに回答している場面が随所にありました。当該社員へのフォローは著しく欠けており、会社からの期待は伝えていません。社員の幸福はおろか、不安が募るばかりです。

**分会はジョブローテーションの
中止・見直しを求めたばかり抜きます**