



2019年 8月30日
第20号

JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 助川一実

編集 情宣担当

ホームページ

<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



JR 東労組本部発行 『緑の風』 ぜひご利用ください！

第700号では「新たなジョブローテーションの実施について」など
JR東労組が議論し確認してきたことが掲載されています。

これまでの議論で確認したこと

- ◆ 今までの終身雇用や年功賃金のあり方、雇用契約を変更するものではない
- ◆ 新たなジョブローテーションの実施において、社員が多様な経験を積むことにより安全・サービスレベルを向上させていく
- ◆ 出向期間は労働協約を遵守して原則3年以内
- ◆ 新たな出向や転籍はない。出向をことさらに推奨するものではない
- ◆ 社員の希望は毎年秋に開催している自己申告書による面談で把握していくことが基本
- ◆ 自己申告書は、個人が自分の意思で自らの描くキャリアを記入するもの
- ◆ 面談以外にも日々のコミュニケーションを通じてキャリアプランの把握をしていく
- ◆ 施策の趣旨である社員の夢や希望に近づけられるよう日々のコミュニケーションを図り、丁寧な面談を行える体制をつくる考えである
- ◆ 駅、車掌、運転士の順に養成を行ってきたことで、運転士になるまでにお客さま対応、運転法規の基本を習得すること、駅、車掌、運転士の役割を理解した上で輸送障害対応が可能であった
- ◆ 車掌を経ずに運転士になる社員も今後発生するが、車掌が身につけてきたスキルや役割等の位置づけは変わらない
- ◆ 社員それぞれ様々なキャリアプランがあるが、今後も、駅、車掌、運転士の順に養成する社員もいる
- ◆ 駅を極める、車掌を極める、運転士を極めるというキャリアも希望として否定しない
- ◆ 元職場に戻ることは、様々なケースの一つとして可能性がある。元の箇所で経験を活かすこともキャリアの一つ

◆ 職場や担当が変わった時点で在籍年数はリセットになる

◆ 2020年4月1日の施策スタート時点で、同一箇所・同一担当に10年以上いる社員が一斉に異動するわけではない

◆ 育児や介護、制約のある方（車いす等）などの個々の事情に配慮し、10年を超える場合はある

◆ 異動する場合は、採用エリアを基本とする

◆ 本人が描いたキャリアの実現に向けて、任用の基準に留まらず、社員の希望を把握していく

◆ 労働組合の所属の有無で異動・担当変更を行うものではない

◆ 安全文化の創造と技術継承・技能伝承のためにも職場の特性に考慮した指導担当の配置と人材育成を行う。指導担当の育成の仕方、土台は変わらない

◆ 指導担当に求められる資質はこれまでと変わるものではない

◆ 施策の目的を実現するためにもフォアマン層の人材育成は重要である

◆ 適性検査については業務に必要な都度取得するものである

◆ ライフサイクルの深度化によって2020年4月1日時点で駅に在籍している組合員についてはこれまでの取り扱いとする

◆ 社員のもつ様々な能力の発揮には、安全・働きがいの観点からも職場環境の充実が必要である

◆ 必要に応じた設備は整備していく。「一般事業主行動計画」において、全ての職場で女性社員が活躍できる環境を整えることを目標としている

JR東労組は無責任にただ“反対”だけではなく、“施策をつくる・担う”という立場で議論をしてきました。

安全・健康・ゆとり・働きがいのある職場を実現するために
仲間と議論内容を共有し全組合員で新たな施策に向かおう！

2019年8月21日
緑の風第700号 紙面より引用

