



2020年 4月 3日  
第136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/>



## 2020年4月1日より

新たなジョブローテーションを  
点検・検証しよう！

## その1

# 「新たなジョブローテーションの実施」がされています。

JR 東労組は、昨年3月28日以降「新たなジョブローテーションの実施」に関して、延べ31時間にわたる2回の説明交渉と5回の基本交渉を行い、職場からの要求実現に向けて団体交渉を行ってきました。2019年8月30日に交渉議事録を締結し、妥結しています。

これからは、私たち組合員ひとり一人が交渉議事録をもとに、きちんと制度が運用されているかチェックし制度導入の目的が達成されているか検証していかなければなりません。交渉内容については本部発行の業務部速報や緑の風でも報告がされていますが、再度見直していきましょう。

### 【制度の対象者および職責は？】

**営業職・輸送職・乗務職の一般職**

会社回答

- ・主幹職（助役）以上、他系統の施設や電気や支社、エルダー雇用社員は対象外
- ・国鉄採用でもJR採用でも営業職・輸送職・乗務職の一般職であれば対象になる
- ・支社に異動すれば対象から外れるが、現場に戻り営業職・輸送職・乗務職になった瞬間に対象になる

（申20号「新たなジョブローテーションの実施」に関する説明申し入れ第10項、第11項より）

### 【本人希望の把握については？】

**キャリアプランの把握は、**

会社回答



**自己申告書による面談の中で行うのが基本**

- ・入社2年目から3年目のキャリア面談の時季については、2年目の下期から3年目の上期に行う
- ・管理者が、正確に個人の希望把握ができるように丁寧な面談体制をつくる
- ・施策の趣旨から、社員の夢・希望に近づけられるように、日々のコミュニケーションを図る
- ・基本的に希望把握に関する管理者の業務量の変化は考えていない。役割の重要性は増していく
- ・人事運用については施策の趣旨に踏まえ、公正・公平に運用する
- ・一人ひとりがキャリアプランを練り上げていくので、これまで以上に納得感が増す

（申2号「新たなジョブローテーションの実施について」に関する第4回団体交渉第14項、第23項より）

**制度について正しく理解し  
自分自身のキャリアプランを実現しよう！**