



2020年 4月 3日  
第140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4

# 「新たなジョブローテーションの実施」がされています。

横浜地本情報第138号では申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2回団体交渉の内容を掲載しました。その他の交渉、項目の中でも異動に関する以下のような会社回答があります。

### 会社回答



#### 【異動について】

- ・駅、車掌、運転士という今まで通りのライフサイクルを経験する方もいる。それ以外の方もいる。
- ・一人ひとりにオーダーメイドのキャリアを示す。柔軟な制度にしなければならない。  
(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1項より)
- ・異動または担務変更で10年はリセットされるが、状況における議論は馴染まない。
- ・家庭の事情で離れられないなどの条件や特情がある中で、何から何まで10年経ったから異動とは考えていない。  
(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6項より)
- ・社員の持つ夢や希望、能力とポテンシャルを引き出すことは大事だ。要員需給のバランスを取る必要はある。社員の納得性、モチベーションを上げたいが、希望が100%叶うとはいえない。  
(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14項より)
- ・異動について、エリアを跨ぐことはあるが、エリア内の人事異動が基本である。
- ・首都圏エリアでも支社内での運用になる。現実として支社を跨ぐことは多くない。
- ・本人事情を配慮して行っていく。  
(申24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19項より)
- ・乗務員になるためには、日々の業務を一生懸命行うことである。自己研鑽もあるが、任用の基準には、知識・意欲・努力が入っている。
- ・人事異動なので、現場長の独断で決めているということはない。
- ・少なくとも、不公平や不公正があってはいけない。  
(申24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20項より)
- ・概ね10年の従事期間について、休職期間が短い場合は通算する。個人ごとに休職の内容が違うことから、一律に区切ることはできない。
- ・休職等があっても、基本的には、勤務箇所、業務内容、仕事の質が変わったか、異動や担務変更があったかで判断する。  
(申24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21項より)

**自らの希望や抱えている事情はきちんと主張しよう！**