



2020年 4月 3日
第141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5

「新たなジョブローテーションの実施」がされています。

交渉、項目の中でも異動に関する会社回答は他にもあります。

【異動について】

会社回答



- 育児・介護 A の方なども対象であるが、ケースバイケースで対応していく。
- 転勤は、エリアの中である程度応じていただきたいが、常識の範囲内で行っていく。
(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10項より)
- 後進に道を譲り、技術継承をするために、概ね10年を設定した。
- 期間の下限は設定しない。その理由は特にない。
- 基本的にはまとめた異動は念頭に置いていない。
(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12項より)
- 同一箇所・担務での勤務が10年になったから、即異動とはならない。
- 2020年4月時点で、10年を超えている対象者が一斉に異動とはならない。段階的に行う。
(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13項より)
- 概ね10年で異動後に、元職場・担務に戻れる可能性はある。
- ライフサイクル制度を担った社員が駅に戻る可能性もある。
- 当務主務を担った後に、本線乗務員に戻る可能性もある。
(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14項より)
- ジョブローテーションの施策はモチベーションが低下するような運用はしない。
- 生活設計や家庭状況、育児・介護を踏まえ年齢等を十分に考慮して本人希望に配慮する。
- ワークライフバランスを重視することは今後も変わらない。
(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3回団体交渉第12項より)
- 異動、担務変更した後に再度現箇所、現担務に戻るキャリアプランも描ける。
- 業務内容が本人に合わない場合の対応はケースバイケースであり、従前と変わらない。本人希望に配慮して、コミュニケーションを取りながら対応していく。
(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3回団体交渉第13項より)
- 育児・介護勤務者の事情に配慮し、概ね10年を超える場合がある。
- 育児・介護勤務制度を利用していなくても育児・介護の個々の事情を見て配慮を行う。
- 社員の切実な事情、制約のある方(車いすなど)には配慮する。
(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3回団体交渉第15項より)
- 技術職から乗務員への異動は否定しないが、公募制異動も含め今のところ想定していない。
(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3回団体交渉第16項より)