



2020年6月22日  
第184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/>



横地申  
第35号

## 「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーションの実施」施策 に関する申し入れ 団体交渉実施!! (6月18日)

1. 「新たなジョブローテーション」施策の趣旨に基づき、異動に向けては、社員一人ひとりが自らのキャリアプランを描き、経験を積み成長するために面談は丁寧に行うこと。また、コミュニケーションを図り本人希望を丁寧に把握し納得感をつくること。

回答) 社員の状況については、自己申告書による面談等を通じて把握していく考えである。

組合) 回答の面談等とは

会社) 秋の面談が基本であるが、区所によっては独自の面談や普段のコミュニケーションなども含んでいる。

組合) 自分たちが描くキャリアプランがありながら、管理者の経験不足等でコミュニケーションのやり方に課題があるなどの声が出されているが、考えを示すこと。

会社) 昨年の秋の面談のやり方が変わり、双方が慣れていなかった。過渡的な時期であるために今後は解消していく。キャリアプランについては、体験プログラムなどを通じて描けるように努めていく考えである。

組合) 秋の面談以降、状況が変わり面談時の希望等に変更が生じた場合は、どのように申告するのか。

会社) その都度、管理者に申告してほしい。申告した内容は上書きをして訂正していく。

2. 異動に伴う意識づけは生活設計に考慮し早めに行うこと。

回答) 社員の状況については、面談等を通じて把握していく考えである。

組合) 支社によって本人への意識付けのタイミングが異なるが考え方を示すこと。また、自分のキャリアプランに沿わなかった社員に対するフォローについての考え方を示すこと。

会社) 可能な限り話しうるタイミングにおいて、管理者が本人と話しているとともに、本人に納得感と理解を持ってもらうために、大枠の趣旨・目的についての説明はしている。

3. 「新たなジョブローテーション」施策における今後のスケジュールを示すこと。

回答) 社員の運用については「任用の基準」に基づき取り扱っていく。

組合) 職場によっては一部管理者が、「ライフサイクルの深度化施策」と同じように、複数回の異動があるような認識を持っているみたいだが、会社としての「新たなジョブローテーション施策」に関する異動時期の考え方について示すこと。

会社) 「ライフサイクルの深度化施策」のように、異動の時期が決まっているわけではなく通常の人事異動で行う。

組合) 適性検査を行う考え方について示すこと。

会社) 駅配属3年目の社員については、全員が適性検査を行う。また、本施策については面談等において乗務員希望する者については必要な適性検査を順次受けさせていく。

4. 新型コロナウイルス感染症拡大の情勢を鑑み、事態が収束してから運用すること。

回答) 新型コロナウイルス感染症拡大防止対策は実施してきているところではある。なお、社員の運用については「任用の基準」に基づき取り扱っていく。

組合) この情勢の中で、それぞれの職場において感染防止対策に努めているにも関わらず人の異動が発生することは、対策からかけ離れていると認識しているが考えを示すこと。また、「新型コロナウイルス」の感染拡大防止等で生活様式が目まぐるしく変化している中で、今後の働き方に不安を感じている社員が多くいる中で会社の考え方を示すこと。

会社) 感染拡大防止対策については引き続き行っていくとともに、社員の運用については「任用の基準」に基づき取り扱っていく。また今回の状況を見据えつつ、働き方の変化などの情勢を踏まえて柔軟に対応していく考えである。

今後も「ジョブローテーション」を担う私たちの力で、  
施策をより良いものにしていこう!!