



申1号 第40回定期大会発言に基づく申し入れ 団体交渉を行う！ ② 1月25日開催

2. 「変革 2027 を踏まえた新たなジョブローテーション」の実施から1年以上経過する中においても、未だに組合員の納得感が得られない事象や異動先での課題等も発生していることから、検証を行い、団体交渉等における労使確認事項を遵守すること。

◆職場で様々な認識が述べられるが、全ての異動は「ジョブローテーションの趣旨を踏まえた異動」だ！

- ・「これはジョブの異動」「これはジョブの異動ではない」ということではない。
- ・ジョブローテーションの趣旨は、駅・乗務員だけではなく、全系統、全社員に当てはまるものであり、全ての異動は、ジョブローテーションの趣旨を踏まえた異動である。

◆納得感が得られない異動が未だにある。介護など生活環境の変化はあり、希望の変化も把握すべきだ！

◆ワークライフバランスも重要視して、長距離通勤等の解消の視点も必要だ！通勤距離も考慮すべきだ！

◆会社施策に向き合い、キャリアプランを描いている主体性を否定せず、支援すべきだ！

◆家庭状況等が把握されないなど、コミュニケーションの内容にはまだまだ課題がある！

- ・コミュニケーションは絶対必要であり重要である。様々な現実を改善したい。

◆実施から1年以上経過し、異動後の教育等の課題も見えてきた。課題は克服していくべきだ。

- ・本人のこれまでの経験を把握した上で教育を行う。
- ・本人の習熟度を把握しフォローした上で単独業務に就く。

◆労使の議論経過、確認事項を遵守した上で検証を行うこと。

- ・提起があれば協約に則り議論したい。労使の議論経過も踏まえることも、認識は変わらない。

4. 新型コロナウイルス感染症対応に対する特別手当として、全従業員（出向者含む）対象に一律5万円を期末手当とは別途、支給すること。

- 命がけで業務をしている組合員の努力に報いるべきだ！
- 就業規則に防疫手当のようなものがないため、特別手当を求め続けている！

会社の主張

- ・約2年間、感染防止対策を徹底しながら業務にあたっていたことに、改めて感謝する。
- ・手当についてはこれまでも議論をしてきている。一つの手当として否定するものではないが、業績や足元の状況は厳しく、総合的に判断している。手当という考え方だけではなく、一時的な休暇の取り扱いや自宅待機など、安心して働けるようにやれることをやってきた。
- ・手当については現段階で示せるものはない。

組合員の努力に報いる回答ではない！！今後も要求していく！！

**命を守ることを最大の価値基軸に
安全第一のJR東日本をつくり出そう！**