



## 申2号 「新たなジョブローテーションの実施について」に関する申し入れを行う！②

1. 各種施策の実施においても、終身雇用および年功賃金を維持すること。
2. 出向する場合は、以下の各号の通り実施すること。
  - ①労働協約を遵守し、期間は原則3年以内とすること。
  - ②出向は本人希望を前提とし、復帰は元職場とすること。
  - ③出向先の休日・年休等を本体同等の労働条件を整えること。
  - ④転籍はおこなわないこと。
3. 駅、車掌、運転士の順に養成を行う体系を基本とすること。
4. 鉄道事業として安全確保と技術継承の観点から、概ね10年を超えないように異動・担務変更することに縛らないこと。
5. 安全レベルを向上するため、異動や担務変更に伴う教育訓練については職場の特状や本人の習熟度を十分に考慮し、不安解消に向け十分な見習い期間を設けること。また、単独業務開始の判断は現場にて行うこと。
6. 在来線車掌・運転士の新規養成についてのスケジュール、教育・訓練内容を具体的に早急に示すこと。
7. 新幹線車掌・運転士の新規養成についてのスケジュール、教育・訓練内容を具体的に早急に示すこと。
8. 新幹線運転士から在来線運転士への転換養成についてのスケジュール、教育・訓練内容を具体的に早急に示すこと。
9. 新幹線・在来線共に新規と転換の研修が行われることで、研修センターの講師の負担増が考えられるため対策を立てること。
10. 運転適性検査および医学適性検査について、異動および担務変更が生じた場合も、継続して適性検査を実施すること。
11. 指導担当は経験や知識を基礎に、技術・発信力・受け止める力・指導力が重要であることから、ジョブローテーションの対象から外すこと。また、指導担当の発令を行う場合は現指導担当の声を反映させること。
12. 異動や担務変更にあたっては、生活設計や家庭状況、年齢等を十分に考慮し、本人希望に最大限近づけモチベーションが低下しないよう運用すること。
13. 本人希望に基づき、異動又は担務変更した後に再度現箇所・現担務の配置を可能とすること。
14. 毎年の個人面談では家庭状況や本人希望を把握し、働きがいの観点から自己申告書等での本人の意思を最大限尊重し、納得感の持てる異動や担務変更を行うこと。
15. 育児・介護勤務者の異動に対しては、家庭状況や生活設計を十分に把握し、本人希望を尊重すること。
16. 他系統（技術職）からの異動について、公募制異動などで対応できるようにすること。
17. 駅および在来線職場と新幹線職場の相互の異動については、新幹線統括本部に所属が変更する前の支社管内で完結する異動を基本とすること。また、支社管内を跨ぐ異動となる場合は本人希望を尊重すること。
18. 生活設計に配慮し、社員・家族の幸福の実現のために社宅・寮の使用制限を廃止すること。
19. 転勤が多く発生することが予想されることから、社宅および寮の増設またはリフォームを行い住環境の不安および金銭的負担を解消すること。
20. 安全・サービスレベル向上へ寄与するために社員の働きやすさやストレス、緊張感を解消する職場環境（コミュニケーションルーム、会議室、休憩室、詰所、寝室、食事スペースなど）の改良を早急に現場の意見を聞いて実施すること。
21. 女性社員の異動に関しては、設備の整備を前提に取り扱うこと。
22. 団体交渉の経過を踏まえ、改めて社員説明は各現場で時間をかけて丁寧に行い、社員の不安解消を図ること。また、社員の質問に対して回答できるように管理者への教育を徹底すること。
23. 本人希望の把握について、基本は自己申告書による面談で行うこと。なお、希望把握に関する管理者の負担増が想定されることから対策を講じること。
24. 車掌と運転士の「込み運用」については、別途議論とすること。
25. 「新たなジョブローテーションの実施について」の具体的な運用については、地方での労使議論を行なった上で実施すること。

要求の実現に向けて職場で議論を巻き起そう！