



「新たなジョブローテーションの実施について」団体交渉を行う！②

◆家庭の特情や職場運営への支障に配慮した異動

- ・画一的な人事運用とすることは考えておらず、特情があれば柔軟に運用する。
- ・異動を現行以上に早く本人に通知することは困難だが、意見は伺っていく。
- ・複数回異動をした後に、再度過去に在籍したことがある職場に戻ってくることもあり得る。

◆最新の自己申告書や面談を重視

- ・面談や自己申告書は、過去のものも参考とするが、最近の面談や自己申告書が今の希望のキャリアプランであることを認識し、重視する。
- ・社員とのコミュニケーションを確実に図り、本人が望むキャリアプランを正確に把握するよう努める。

◆本人の「キャリアプラン」の考え方と管理者によるアドバイス

- ・社員本人が考えるキャリアプランを尊重する。また、必ずしも3つの希望を考える必要はない。
- ・面談の実施方法は様々な意見や時代背景等を考慮して、改善することもあり得る。
- ・適性検査の受検日は本人の希望も考慮するが、日程調整の必要があり希望通りになるとは限らない。
- ・管理者は、自身の経験に基づいてアドバイスする。支社では「企画部門の業務が分からず希望しづらい」との声に基づき、支社業務の紹介を行っている。企画部門未経験の管理者もアドバイスでき、社員本人も希望しやすくなると思っている。
- ・（駅・車掌・運転士のどれが向いているのかのアドバイスが難しい、との声については）現場での面談内容を見て、最終的には支社が判断をするので、管理者が見極める必要はない。

◆異動後の業務が合わない場合の対応について

- ・現在も社員本人の状況を見て判断し、柔軟に対応している。今後も変わることはない。

◆育児・介護と両立しやすい行路設定

- ・短時間行路がない鴨川運輸区・銚子運輸区では、行路分割等を行い短時間行路を設定できるよう準備している。本人が望むライフスタイルに沿えるよう努める。希望は率直に示してもらいたい。

◆転入者教育

- ・社員の異動は要員需給を見ながら行うが、正常に業務運営ができる範囲で行うこととなる。見習いが多くて業務に支障をきたすような異動は行わない。

◆出向する場合の取扱い

- ・（JR東労組との間で締結している）「労働条件に関する協約」に則り取り扱う。
- ・管理者が本人の将来を考えて異動の懇諭をすることはあるが、出向に限らず、執拗な懇諭は行わない。
- ・「新たなジョブローテーションの実施」による転籍は考えていない。
- ・出向に関しては就労条件の提示を明確に行う。

◆乗務員の新規養成の回数増加

- ・全ての運輸区で、毎回新規養成することは考えていない。指導員を増やさなくても対応できる。
- ・運転士の新規養成では、車両の知識向上の教育を行う。内容は検討中で、決定次第明らかにする。

「オーダーメイドのキャリアプラン」が尊重されているかを検証し、仕事を通じた成長と私生活が両立できる、働きやすい制度を創ろう！