

6月13日 東京地本は本部に

**「新たなジョブローテーションの実施」に関して、
組合員の声を基にした基本要件に向けた『東京地本(案)』
を提出しました！
～その3～**

【生活設計・働きがいについて】

11. 社会環境の変化やライフスタイルの多様化に柔軟に対応するため、以下の社員については「全員が10年を上限とした担務」の対象から除外すること
 - ① 育児・介護勤務制度を取得した社員
 - ② 休職制度を取得した社員
 - ③ 昭和採用社員
 - ④ 必要と認めた社員
12. 労働安全衛生法第62条（中高年者の配慮について）に基づき、45歳以上の社員に対しては、本人の合意がない限りは「新たなジョブローテーションの実施」から除外すること
13. 生活設計・働きがいに配慮した企業風土の実現に向けて以下の通りとすること
 - ① 本人希望の実現が会社の成長に繋がることから、希望に沿った異動を行うこと
 - ② 育児や介護に伴う異動希望を優先させること
 - ③ 「新たなジョブローテーションの実施」に伴う駅・車掌・運転士への異動はこれまで同様に支社内の異動を基本とし、支社外への異動は生活設計を鑑みて本人希望とすること
 - ④ 駅から乗務員区へ異動する際は、運転適性検査・医学適性検査を行い、乗務員の適性があると認められた社員に対し行うこと
 - ⑤ 任用の基準に基づいて、社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性、試験成績等について現場長が具体的に説明すること。特に、車掌・運転士希望の社員が選考されなかった場合は丁寧に行うこと
 - ⑥ 公平感と社員の成長のために、自己申告書による面談を重視し、本人の異動希望を正確に把握すること
 - ⑦ 面談の実施にあたっては管理監督者が公平・公正に行うこと
 - ⑧ 納得感・公平感が実感できる異動とするために時間をかけて管理者と社員のコミュニケーションを図ること。また、異動後の教育やフォローは会社が責任を持って行うこと
 - ⑨ 「新たなジョブローテーションの実施」に伴う出向は将来の希望に沿った出向会社とすること
 - ⑩ 労働協約を遵守し出向期間は3年以内とすること。また、出向に伴う異動は本人の合意を前提とし、復帰は元職場とすること
14. 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

【賃金制度等の改正について】

15. 賃金制度等の改正について、以下の通りとすること
 - ① 基本給加算（キャリア加算）の新設については3000円とすること
 - ② 賃金規定第30条3項に該当する社員に5000円を加算すること
 - ③ 職務旅費は、食事代としてきた経緯に踏まえ、当面維持すること
 - ④ 職務旅費の廃止に伴う一時金の支給については、ライフサイクル深度化制度を担った社員のうち、復帰後の期間が3年に満たない社員については、駅に異動する前の過去3年間の日当等の支給実績から1ヶ月平均の支給額を基礎額にし、36を乗じた額を支給すること
 - ⑤ 職務旅費の廃止に伴う一時金の支給については、休職制度を取得し、復帰後の期間が3年に満たない社員については、休職前の過去3年間の日当等の支給実績から1ヶ月平均の支給額を基礎額にし、36を乗じた額を支給すること

【その他】

16. 「新たなジョブローテーションの実施」について、制度が決定次第、各現場で再説明を行うこと
17. 「新たなジョブローテーションの実施」は、各支社の要員状況や施策と関連することから地方議論を行うこと

**鉄道業の「安全文化」と「社会的責務」を堅持し、組合員と家族の生活を守るため
「新たなジョブローテーションの実施」に全組合員とともに立ち向かおう！**