

5月28日  
中央本部  
申24号

## 「新たなジョブローテーションの実施」に関する 説明申し入れ（その2）交渉を行う！ **報告その3**

### 10.働きがいの向上のために、社員の異動や担務に対する希望をどのように実現していくのか考えを明らかにすること。

- ・ 駅から運転士のステップをつくった。主体性を持って、業務を担ってもらいたい。
- ・ 色々な経験を積みたいという社員の声を会社は今回の施策で受け止めたということだ。
- ・ 育児・介護勤務Aの方なども対象であるが、ケースバイケースで対応していく。
- ・ 転勤は、エリアの中である程度応じていただきたいが、常識の範囲内で行っていく。
- ・ 社員個々の把握を、今まで以上に、より丹念に把握をしないとジョブローテーションは回らない。
- ・ 社員に向き合って把握をしていく観点からすると、管理者の求められる役割は今までよりも増える。

### 11.現行の試験制度の課題を具体的に明らかにすること。

- ・ 現行の試験制度に課題があって廃止をしたわけではない。
- ・ 試験制度は、硬直的な最たるものであり、柔軟的に行うために、試験制度を廃止した。
- ・ 試験制度廃止により、他系統からの異動は可能性が限られたということである。

### 12.同一箇所・担務での勤務が10年を超えた場合の課題を明らかにすること。

- ・ 一人の方が長く担うことで、技術継承の受け皿になり得なくなることが課題である。
- ・ 後進に道を譲り、技術継承をするために、概ね10年を設定した。
- ・ 期間の下限は設定しない。その理由は特にない。
- ・ 2020年4月時点で10年を超える対象の社員は、営業ではほとんどいない。全体としては運転士が多いが、首都圏の運転士はライフサイクルを経験しているため、それほど多くないと分析している。
- ・ 異動について、研修に入ることを考えれば、一斉に行う場合もあるが、概ね10年の異動について、基本的にはまとめた異動は念頭に置いていない。

### 13.同一箇所・担務での勤務が10年を超えた社員が複数いた場合の異動について考えを明らかにすること。

- ・ 要員需給の関係があるため、一律の異動はあり得ない。社員の夢や希望につながるように考えたい。
- ・ 同一箇所・担務での勤務が10年になったから、即異動とはならない。
- ・ 兼務についての考え方として、異動とみなせる兼務なら、異動として扱う。兼務先の勤務が月に2、3日の方もいる。主たる業務を会社が判断する。
- ・ 2020年4月時点で、10年を超えている対象者が一斉に異動とはならない。段階的に行う。

### 14.異動又は担務変更した後に再度現箇所・現担務に配属することについて考えを明らかにすること。

- ・ 概ね10年で異動後に、元職場・担務に戻れる可能性はある。
- ・ ライフサイクル制度を担った社員が駅に戻る可能性もある。要員需給も加味しながら、従業員満足度が上がる制度にしたい。
- ・ 当務主務を担った後に、本線乗務員に戻る可能性もある。