



7月26日 地本は本部へ

「新たなジョブローテーションの実施」に関する 東京地本基本要件その2(案)を提出!

～その2～

4. 労働安全衛生法第62条（中高年齢者等についての配慮）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。

(根拠)

45歳以上の労働者については、体力・視力・判断力の低下が説明されており、高年齢者よりも中高年齢者の労災が多発していることから、不慣れな職場の人員異動配置においては、心身の状況に応じて配属し配置しなければいけない。

5. 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。

6. 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。

(根拠)

「任用の基準」とは「人を職務につけて使うこと。挙げ用いること。任命。登用」一般的に規定されている。就業規則27・28条では「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、試験成績等の人事考課に基づき、公正に判断して行う」とし「業務の必要性」で命じ「正当な理由が無ければこれを拒むことはできない」と社内では規定している。会社は恣意的な「人事評価」に基づき登用できることを意味する。現在の状況から会社のやりたい放題となり公平性は担保できない。現在把握し認識している差別を是正することが出発点とならないとスタートの土台に立てない。

7. 出向については教育を目的とした異動に限定し、本人の合意を得ること。また、出向先の業務内容・労働条件等を明らかにし、納得感の得られる異動を行うこと。

8. ジョブローテーションによる異動は、職種・異動箇所や担務を選択することができるよう提示し、納得感の得られる異動を行うこと。

(根拠)

会社の言う一人ひとりの事情に沿って柔軟な対応をしていくことが重要である。

「特情もあるが夢や希望を叶えていくジョブローテーションだ」と回答している。職場での不安を少しでも解消するためにも会社に示させることが重要である。

9. 現在行われている、所属する労働組合員への差別を是正し、今後も行わないこと。

10. 「新たなジョブローテーションの実施」について、決定次第、各現場で再説明を行うこと。

鉄道人の技術力は簡単に養成できるものではない!

技術・技能の継承、より安全・安心な鉄道の実現、

人生設計の描ける“労働条件、の実現をめざそう!