



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！

1. 駅・車掌・運転士の養成を基本としたライフサイクルを残し、途中での本人の意向を柔軟に考慮した異動を可能とする運用とすること。

(根拠)

- 養成の受け入れがあるので、それぞれ年に1回とし1年を基本とすること。
- 各職種での期間延長などの本人の意向を可能とすること。
- 途中での異動を柔軟にできる(駅→他駅、車掌→車掌、車掌→駅、各種→企画部門…)運用を本人の意向を尊重し可能とすること。
- ワンマン運転拡大の進捗状況にあわせて駅から運転士への登用を実施すること。また、ワンマン運転の線区がない支社管内については、当面は駅→車掌→運転士の順に養成を行うこと。
- 運転士から駅へ異動する場合は「ライフサイクル深度化」の成果を踏まえ、輸送業務への異動を基本とすること。

2. 技術継承の課題がある中、鉄道事業を円滑に運営していくためにも、以下の担務に属している社員については、10年を上限とした同一箇所、同一担務の対象とせず、経験労働を重要視する体制を取ること。

- ① 信号・操車を担当する社員
- ② 運転士の指導担当・指導操縦者・転換修了者
- ③ 車掌の指導担当・技術指導担当
- ④ 事務担当

(根拠)

前程とすると、10年以上属することを含め、経験労働で蓄積されることが重要視されによって、より役割が適正に行える労働実態である。全員がというのではなくても一定程度必要である。企業・職場に安全を維持させていく具体的実態が無くては絶対に低下する。上記の対象については10年という縛りで異動ありきの運用はしてはならない。移動を全否定するのではなく一定程度残していく必要性を巡り訴えていくことは正論であり、必要である。

3. 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

(根拠)

華々しい理想とは逆行し、仕事最優先だけでは生活の成り立たない人が多くいる。子育てや介護している生活環境にとって必要なのは、安心感と安定である。また、様々な環境の中で仕事より優先しなければならない条件を抱えている人や、価値観を持っている人もいる。全員が一律の運用にのせることを縛るのは、柔軟さを欠き仕事を継続していくことの弊害となる。家族環境や病気・資質なども城乾である。さらに残り期間との関係で一律に縛ることも現実的ではない。労働意欲や帰属意識の維持からも重要な視点である。