



## 「新たなジョブローテーションの実施」にあたって

JR 東労組本部は、組合員の雇用と利益を守るために「新たなジョブローテーションの実施」に向き合い議論してきました。施策の目的を実現するためには労使で議論してきた内容が守られなければなりません。4月1日から実施となりましたが、現状は新型コロナウイルスの影響が拡大し「緊急事態宣言」が発せられる非常事態の中であり、社員の健康確保を前提とし、施策の目的を実現するためには、この事態が終息してから運用すべきとの職場の声も受け、会社に提起しています。

このような現状の中、「新たなジョブローテーション」が実施されていきます。この現実を踏まえ、改めて担う組合員が納得感を持ち、「新たなジョブローテーション」をつくり出すためにも、労使で議論してきたポイントを振り返り、検証することが重要です！

### 施策の目的

人口減少等による厳しい経営環境の中でも持続的な成長を実現していく  
社員が多様な経験を積むことで安全・サービスレベルを向上させていく  
社員がもつ様々な能力を余すことなく発揮でき、かつ、主体性を持って業務に挑戦できる環境を整えていく

「新たなジョブローテーションの実施」の施策は、社員の夢や希望に応じた柔軟なキャリア形成が実現する可能性を高めるものです。自らが主体的に描いたキャリアプランの実現を目指し、働きがい向上することを通じて成長できることが望ましい施策の姿です。

### 組合員と管理者の双方が施策を正しく理解し 施策の目的の実現を目指すことが重要です！



#### 希望の把握やキャリアプランの実現について労使で議論した主な内容

- 要員需給はあるが、これまで以上に夢や希望を実現させ、働きがいを向上させたい
- 秋の面談における自己申告書は、自分の意志で、自ら描くキャリアプランを記入する
- 面談で、社員の夢や希望をありのまま把握する。希望の変化もしっかりと把握する
- 任用の基準に留まらず、本人希望を把握する  
※任用の基準(就業規則 27 条)には本人希望の把握の項目はなく、人事異動はあくまでも任用の基準に則り行われることとなりますが、「新たなジョブローテーションの実施」は本人希望を把握することを確認しています
- 管理者が適切にアドバイスを行う。コミュニケーションを重ね希望を共有する
- 育児・介護勤務の適用を問わず、育児・介護等の事情を丁寧に把握する
- 納得感は施策のポイント。受け身ではなく、主体的にキャリアを描けることがポイント

施策に向き合い議論してきたからこそ施策を担う組合員の納得感は大事なことです！  
団体交渉の確認事項に基づき、運用されているか検証しよう！

討議資料と解説集  
を活用しよう！