



ねえ、教えて？

どうして会社は

ジョブローテーション施策の

約束守らないの？



コンプライアンス遵守を社員に教育する会社が嘘ついたり、誤魔化したり、法律に違反するはずがないんだよなあ...

みなさんなら、子供にどう説明しますか？

幻想か!?

でも現実には...

労働協約=労使の約束事=労働基準法守らない?
=コンプライアンス違反?

**JR 東労組は労働者への不利益は許しません！
主な確認事項の「26項目」について議論しましょう！**

団体交渉での主な確認事項

- 新たなジョブローテーションの実施により、今までの終身雇用や年功賃金のあり方、雇用契約を変更するものではない
- 新たなジョブローテーションの実施において、社員が多様な経験を積むことにより安全・サービスレベルを向上させていく
- 出向期間は労働契約を遵守して原則3年以内
- 新たな出向や転勤はない。出向等ことから差別的なものではない
- 社員が希望する年次に移転している自己申告書による差別的な扱いを防止することが基本
- 自己申告書は、個人が自分の意思で自ら希望する職にキャリアを記入するもの
- 転勤以外でも日々のコミュニケーションを通じてキャリアアップの理解を促していく
- 転勤の前提である社員が希望に立上げられるよう日々のコミュニケーションをとり、丁寧な相談を行える体制をつくる考えである
- 転勤、進出の順に決定を行ってきた実績は、進出上になるまでにお客さま対応、運転法規の基本理解、駅・車掌・運転士の役割を理解した上で転送準備対応が可能なこと
- 車掌を転出する社員も今後発生するが、車掌が専らにつけてきたスキルや役割等の位置づけは変わらない
- 今後車掌、車掌・運転士の順に転出する社員もいる
- 転出を望める、車掌を望める、運転士を望めるというキャリアも希望として百害を無し
- 元職場に就くことは、希望が第一かつとして可能性はある。元の職場で経験を積むこともキャリアの一つ
- 職歴や経験が関わった場合で在職年数にリセットになる
- 2020年4月1日の勤務スタート時点で、同一職場・同一業務に10年以上いる社員が一斉に異動するわけではない
- 優先や後等の階級の順次に配慮し、10年を経える場合はある
- 異動する場合は、経験エリアを基本とする
- スキルが強いキャリアの順次に沿って、任用の基準に照らさず社員が希望を把握する
- 労務組合の所轄の有休と異動・異動変更を行うものではない
- 企業文化の創造と技術継承・技能伝承のためにも職歴の尊重に留意した労働組合の役割と人材育成を行う。労働組合の確立の仕方、土台は変わらない
- 労働組合に求められる責務はこれまでと変わるものではない
- 労働の目的を達成するためにもフォアマン層の人材育成は重要である
- 労働組合については無条件に必要の補償を行うものである
- ライフサイクルの観点から2020年4月1日以後に異動する社員についてはこれまでの取組を踏襲し、
- 社員の持つ様々なスキルや経験を活かす
- 必要に応じて
- 社員が

「団体交渉での主な確認事項」という資料があります。職場討議でも活用されています。ぜひ役員までお問い合わせください。これは本部一本社間の団体交渉で確認した「約束事」です。