

東日本ユニオン よこはま

JR 東日本労働組合
横浜地方本部
発行者/ 松田 和秀
編集者/ 教育・広報部

「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーションに関する申し入れ」 第一次説明要求交渉Q&A⑩

49、エルダー社員（本体）を新たなジョブローテーションの対象外にした理由を明らかにすること。

《回答》エルダー社員は、契約期間が5年であるため、ジョブローテーションの趣旨に馴染まないと考えている。

会社：エルダー社員は、雇用形態が違い、契約期間も5年であるため、ジョブローテーションの趣旨に馴染まない。

50、休職している期間は「最長でも概ね10年」の在籍年数として加算するのか。加算しない場合、休職の種類や休職期間の算出基準を明らかにすること。

《回答》基本的に休職後の復帰先は元箇所となるため、休職期間については通算するものと考えている。なお休職期間が長期にわたる場合など、個別の事情を踏まえ検討することとなる。

会社：基本的に休職後の復帰先は元箇所となるため、休職期間については通算するものと考えている。なお、休職期間が長期にわたる場合など、個別の事情を踏まえ検討することとなる。

51、運輸区の基地再編で異動した場合は、前職場と同一の担務の場合、同一担務従事期間としてみなすのか明らかにすること。

《回答》基地再編により在勤地が大きく変わった場合や業務内容に変更があった場合は、異動として取り扱う考えである。

会社：基地再編により在勤地が大きく変わった場合や業務内容に変更があった場合は、異動として取り扱う考えである。同一担務で担当線区が同一の転勤先には異動させないようにする。多様な経験にはならない。

52、係職から指導職、指導職から主任職、主任職から主務職への昇進は、同一担務と見なすのか明らかにすること。

《回答》在勤地が変わった場合や業務内容の変更が伴わない限り、昇職した場合でも同一担務として取り扱う考えである。

会社：在勤地が変わった場合や業務内容の変更が伴わない限り、昇職した場合でも同一担務として取り扱う。

53、試験制度の廃止に伴い、社員個々の運転適性検査、医学適性検査の他に何を基準とするのか明らかにすること。

《回答》一人ひとりの社員が様々なことに挑戦し、主体性をもって将来の夢や希望につながる業務を経験することで成長していく観点と、安全・安定輸送の確保とお客さまサービスに必要な社員の配置という観点を考慮していく考えである。なお、異動については、任用の基準に則り取り扱うこととなる。

会社：一人ひとりの社員が様々なことに挑戦し、主体性をもって将来の夢や希望につながる業務を経験することで成長していく観点と、安全・安定輸送の確保とお客さまサービスに必要な社員の配置という観点を考慮していく考えである。なお、異動については、任用の基準に則り取り扱うこととなる。