

**申9号**

# 新たなジョブローテーションについて

## 再び解明を申し入れる!

変革 2027 を踏まえた新たなジョブローテーションの実施については、解明申し入れの団体交渉を踏まえ、申3号（その1）、申6号（その2）の要求申し入れを行い、中心的には運用面に関することについて議論してきました。

申6号の団体交渉では、申3号の団体交渉において対立で整理した項目に関して、会社の主張を一部受け入れる形で申し入れを再度行い議論しましたが、運転士登用を行う場合の車掌経験や試験制度の必要性などについて、労使双方がお互いの主張は理解しつつも認識の一致が図れるまでには至りませんでした。

私たちは、会社が掲げている“究極の安全”、いわゆる当社にとっての絶対的な価値基軸である安全第一主義に則った視点からの追求について、新たな施策を遂行していく上においても決して変えるようなことがあってはならないと考えます。

とりわけ、会社が主張する安全レベルが低下しないという根拠をハッキリさせるために、本日、申9号として再度、研修内容や教育関係を中心に解明申し入れ（その3）を会社に提出しました。

1. 駅配属の新規採用社員に対する従事期間の目的等を踏まえた上で、研修内容や見習期間等を含めた社員育成の考え方について明確にすること。
2. 異動又は担務変更に伴う見習期間等の考え方について明確にすること。
3. 新たなジョブローテーションの実施に伴い、在幹乗務員の養成時間及び研修内容や教育等の現改について明確にすること。
4. 車掌未経験の運転士登用における研修内容や現場での教育等について明確にすること。
5. 新たなジョブローテーションの実施に伴う車掌及び運転士の養成等に関する未確定の情報の一部の職場において発覚したことに踏まえ、養成回数やスケジュール等を含めた考え方について明確にすること。

**現場第一主義・安全第一主義を基礎に！組合員の声をとどに！  
最後まで会社と施策と向き合います！それが、ひがし労です！！**