

秋の個人面談開始！

自ら描いたキャリアプランを はっきり伝えよう！



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
- 出向期間は労働協約を遵守して原則3年以内
- 新たな出向や転籍はない。出向をことさら推奨するものではない
- 社員の希望は毎年秋に開催している自己申告書による面談で把握していくことが基本
- 自己申告書は、個人が自分の意思で自らの描くキャリアを記入するもの
- 面談以外でも日々のコミュニケーションを通じてキャリアプランの把握をしていく
- 施策の趣旨である社員の夢や希望に近づけられるよう日々のコミュニケーションを回り、丁寧な面談を行える体制をつくる考えである
- 駅、車掌、運転士の順に養成を行ってきた実績は、運転士になるまでにお客さま対応、運転法規の基本習得、駅・車掌・運転士の役割を理解した上で輸送障害対応が可能だった
- 車掌を経ずに運転士になる社員も今後発生するが、車掌が身につけてきたスキルや役割等の位置づけは変わらない
- 今後も駅、車掌、運転士の順に養成する社員もいる
- 駅を極める、車掌を極める、運転士を極めるというキャリアも希望として否定しない
- 元職場に戻ることは、様々なケースの一つとして可能性がある。元の個所で経験を活かすこともキャリアの一つ
- 職場や担務が変わった時点で在籍年数はリセットになる
- 2020年4月1日の施策スタート時点で、同一箇所・同一担務に10年以上いる社員が
一斉に異動するわけではない
- 育児や介護等の個々の事情に配慮し、10年を超える場合はある
- 異動する場合は、採用エリアを基本とする
- 本人が描いたキャリアの実現に向けて、任用の基準に留まらず社員の希望を把握する
- 労働組合の所属の有無で異動・担務変更を行うものではない
- 安全文化の創造と技術継承・技能伝承のためにも職場の特上に考慮した指導担当の配置と人材育成を行う。指導担当の育成の仕方、土台は変わらない
- 指導担当に求められる資質はこれまでと変わるものではない
- 施策の目的を実現するためにもフォアマン層の人材育成は重要である
- 適性検査については業務に必要な態度取得するものである
- ライフサイクルの深度化によって2020年4月1日時点で駅に在籍している組合員についてはこれまでの取り扱いとする
- 社員の持つ様々な能力の発揮には、安全・働きがいの観点からも職場環境の充実が必要
- 必要に応じた設備は整備していく。「一般事業主行動計画」において、すべての職場で女性社員が活躍できる環境を整えることを目標としている

3月28日に提案された「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、職場集会で出された組合員の声を踏まえ
解明交渉を行い、それを基に練り上げた全26項目に渡って団体交渉を行ってきました。延べ31時間にわたる2回の解明交渉と5回の基本交渉を行い、8月30日に議事録確認を締結し妥結しました。

交渉では「今施策で終身雇用・年功賃金の雇用契約を変更するものではない」など確認しました。また、自ら描いたキャリアを実現するために「任用の基準に留まらず、個人面談を把握する」ことも確認してきました。

自分のキャリアプランを実現するためには、これから始まる秋の面談ではっきり希望を伝えること。その上でこの施策を担う私たち自身が、団体交渉での確認事項が守られているかチェックや検証を行っていかなくてはなりません。働きがいのある職場を創り出すため、堂々と自分の希望を主張しましょう！