

「乗務復帰の可能性を否定するものではない」事を確認!

盛地申第4号 安全で働きがいのある職場を創り出すための申し入れ交渉 ①

第1項 乗務ができないと判断された組合員及び社員が、乗務ができないと判断された内容を克服した際には、乗務復帰を可能とすること。

→ 社員の運用については、任用の基準に則り取り扱うこととなる。

《組合》乗務員が不適事項で乗務不適と判断された場合、その不適事項を克服した場合、乗務復帰は可能か?

【会社】乗務不適は様々なケースがあり個別に判断する事になるが、乗務復帰の可能性を否定するものではない。

《組合》2018年9月30日に発生した「はやぶさ・こまち7号」の事象の際は「正しい報告ができなかった」「健康面(SAS)の課題」「業務への意識」の3点が理由で乗務不適と判断されている。その課題に対し我々とするれば1年間で克服してきたと思っているが、その場合本人が希望すれば乗務復帰は可能か?

【会社】個別の事象に対し答えるものではない。可能性の話をするれば、判断材料のひとつにはなるがそれだけで復帰となるものでもない。可能性は広がるがあくまでも「任用の基準」での判断となる。

《組合》4月から開始するジョブローテーション制度においてもこのような事象に対して乗務復帰は可能か?

【会社】ジョブローテーションについては、社員がキャリアを描いた中で会社がそれに寄り添っていく事になる。異動の考えが変わるものではなく、硬直的な考えは無い。様々な判断材料を基に任用の基準で決めていく事になる。

《組合》本人の乗務復帰の希望や課題克服など会社は把握しているか?

【会社】年1回の自己申告所面談や日々のコミュニケーションで把握する事になる。新たなステージで活躍して欲しい為に異動してもらっているので、元職場に戻す為に異動させた訳ではない。

《組合》事象に対する罰(処分)としての異動はあるのか?

【会社】罰や処分での異動はない。あくまで新たな場所で活躍してほしい、本人の成長やステップアップの為の異動となる。

《組合》事象が発生した場合、速やかに正しい報告をする事が重要であるし大前提である事は認識している。しかし、気が動転して正しい報告ができないケースは十分想定されるし、そのような事象が起きるのも現実である。一部職場では退勤前までに報告すれば正しい報告になると指導されているが、どこまでが正しい報告として認められるか?

【会社】起きた事象に対処や対策を講ずる為に、見たままやったままを速やかに伝える事が重要であり、正しい報告の重要性を腹落ちしてもらう為に引き続き指導していく。また正しい報告の時期はケースバイケースであり、退勤前に作成する状況報告は事象報告の手段のひとつではあるが、あくまで速やかな報告が大前提である。

《組合》事象が起きた後の変形日勤について納得感がないとの声も聞いている。

【会社】変形勤務については、事象の振り返り、実務態度、改善や聞き取り等を行うために行っているが、社員の納得感に相違が出ている事は把握している。何故変形勤務を行っているのか理解してもらう事は必要だと思っている。