

JR東労組盛岡

No, 53
2020年 3月2日
東日本旅客鉄道
労働組合
盛岡地方本部

〒020-0045
盛岡市盛岡駅西通二丁目16番31号
発行人 佐々木克之
編集人 情宣部
NTT 019-623-1011 FAX 019-624-0157
JR 033-2238-2239 FAX 033-2230

盛地申
第5号

「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」施策の運用場面に関する申し入れ①

第1項 「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」施策実施以降も、各職場における業務に必要な要員は確保すること。

回答 業務の運営に必要な要員は確保していく考えである。

(組合) ジョブローテーションでは運輸職場で役職名が乗務係となり、担務として運転士、車掌となるが、担務としての標準数の考え方がこれまでと変わるのか。

【会社】 職名について乗務係に統一となるが、担務として運転士、車掌という部分は4月1日以降も変わるものではない。それぞれについて必要な要員は確保していく考えは今までと変わらない。一体感を持って輸送サービスを担っていく事の趣旨での職名統一ということである。

(組合) 今施策によって異動のバリエーションも増える中で今まで想定しなかった場面が出てくると想定しているが、会社の認識はどうか。

【会社】 ジョブローテーションは、これまでの固定的な人事運用は一定の成果を上げてきたが、これからの時代は試験制度ではなく、人事異動は希望や適性を踏まえて判断していくことが今回の趣旨である。業務上必要な要員を削ってではなく、必要な要員は確保したうえでやっていく。

(組合) 明けでの研修や出張ではなくしっかり勤務指定が大前提でよいのか。

【会社】 明けで行くことをルール化するつもりは無い。勤務認証を研修や出張に指定するのが大前提であり、ジョブローテーション開始後も変わるものではない。

ジョブローテーション制度以降もこれまでの基本的な考え方と大きくは変わらないことを確認。

第2項 本施策における職場説明の状況及び内容を明らかにすること。また、面談内容を明らかにすること。

回答 引き続き社員とコミュニケーションを図ることで、新たなジョブローテーションに対する社員の理解を深めていく考えである。

(組合) 説明会時、管理者に質問しても答えられない事象や、質問を持ち帰り返す事も無かったなど聞いている。質問や不安に答えてもらえるように支社から現場への周知を再度お願いしたい。

【会社】 実態は把握していないが、基本的にコミュニケーションなので双方向でなくてはならない。日々、社員とのコミュニケーションを大切にしている事はこれまでもやっているが、引き続き話をしていく。

(組合) 運転士を続けたいと言った際、ジョブローテーションの制度を理解していないという事だと言われたり、自区と書いたら、ダメだと言われたり等、短絡的に返されている現実が聞こえてきている。

【会社】 必要な情報が無ければ視野が狭くなる事もあると思うので、その意味で必要な情報を提供するという観点で面談をしていると認識している。伝え方、自己申告書の趣旨は改めて話をしていく。

(組合) 面談する側の管理者のフォローや勉強会などはやっているのか。管理者も業務があり、明けで面談をしたり期間内に終わらなかった区所もある。更に良くするために管理者の意見も聞いてほしい。

【会社】 それは実際にやっている。職場に伺った際に意見交換など通じて声も聞きながら、アドバイスもさせていただいている。支社が通達して終わりという事ではなくしっかりやっていく。

JR東労組盛岡

No, 54
2020年 3月 2日
東日本旅客鉄道
労働組合
盛岡地方本部

〒020-0045
盛岡市盛岡駅西通二丁目16番31号
発行人 佐々木克之
編集人 情宣部
NTT 019-623-1011 FAX 019-624-0157
JR 033-2238・2239 FAX 033-2230

盛地申
第5号

「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」施策の運用場面に関する申し入れ②

第3項 社員の異動については、納得感のある異動となるように社員の面談内容を把握し、本人希望を最大限考慮すること。また、希望の変更は随時受け付ける体制を構築すること。

回答

本社から本部への提案及び本社本部間の団体交渉における会社回答のとおりであるが、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つながる業務を経験していく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、社員の状況については面談等を通じて把握していく考えである。

(組合)、本人希望を最大限考慮する事は前提としてあるのか。

【会社】最大限というのは評価の仕方である。もちろん希望は考慮するが、さまざまな業務上の必要性など任用の基準により職場の状況なども総合的に勘案して最終的に異動は決める。判断要素に入れている。

(組合) 自ら描いたキャリアを変えるという事は、それなりの事情がある場合が多い。立ち話で出来ること、そうでないことはあるので再度の面談をお願いしたい。

【会社】随時ということが難しい場合もあると思うが、社員からの声を聞かないという事ではない。形式はあるにせよしっかりやっていく。社員の希望に応じて対応していく。

異動に際して納得感が得られるようにフォローしていくことを確認!

第4項 女性設備については、女性社員の希望をかなえられる環境を構築すること。

回答

本社から本部への提案及び本社本部間の団体交渉における会社回答のとおりであるが、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」において、職場の女性用設備整備を推進し、全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にしているところである。

(組合) キャリアを描く場合、女性設備が無い場所への希望が無い訳ではない。女性設備があるのが前提だと思うが、そこを希望した際には設備が無いので異動させられないとなるのか。

【会社】希望としてはあるものの、行って就労できる環境に無いのであれば就労させられない。そこは希望通りいかないし異動は出来ないと思うが、女性設備を必要な場所にしっかり作っていく。

(組合) JR東日本の行動計画に、全ての職場に女性社員の活躍できる環境を整えるとあるが、盛岡支社もすべての職場に整える目標があるということか。

【会社】会社として事業主行動計画を出しているのだからそれに則って整備していかなくてはならない。現状、無いところに関しては新設となる。

第5項 他系統への異動の際に、異動前までに指定の被服を貸与すること。

回答

被服類取扱規定等に則り取り扱うこととなる。

(組合) この規定に基づく異動までに貸与する事は無いということか。

【会社】基本的には着任までに被服を貸与出来る様に準備する。異動でその日に着任し、仕事をしていただく場合、必要な状態で仕事を出来る様にすることは会社としてやらなければならないことである。

JR東労組盛岡

No, 55
2020年 3月 2日
東日本旅客鉄道
労働組合
盛岡地方本部

〒020-0045
盛岡市盛岡駅西通二丁目16番31号
発行人 佐々木克之
編集人 情宣部
NTT 019-623-1011 FAX 019-624-0157
JR 033-2238・2239 FAX 033-2230

盛地申
第5号

「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」施策の運用場面に関する申し入れ③

第6項 未経験線区に乗務する運転士の操縦訓練期間を1線区1ヶ月以上を確保すること。また、戻し教育についても同様とすること。

回答 必要な教育は実施していく考えである。

(組合) 転入者の教育は省令の解説規定では5往復以上と通達されているが、その考えは変わらないのか。

【会社】 新線5往復であれば乗務という法的にはクリアしているが、一方で見極め制度は継続していく。見極めまでどのくらい期間が必要かは、その区毎や社員の経験等で変わってくる。一概には言えないが、今の形を現時点ではそのまま続けていく考えである。

(組合) 転入者と戻し教育という位置づけでいくと見極めは必要なのか。

【会社】 転入者については新しい線区に乗っている事が基本であるので見極めは発生してくる。戻しは、その運輸区にいる方という解釈であれば必要ない。

期間の目安はあるもののある程度の許容を持って今後もやっていく事を確認。

第7項 車掌他区より転入した車掌及び他職種から車掌に担務変更になった社員の養成期間は、各職場のこれまでの実績を踏襲すること。

回答 必要な教育は実施していく考えである。

(組合) これまでどおり駅から車掌の他、運転士から車掌も発生するが、実績はほぼ無い認識である。養成計画は各職場によって違いはあるのか。

【会社】 運輸区毎にある程度の目安は持っているが、一人ひとりの状況や現状を見て判断していく事になる。

(組合) 現行の車掌養成計画や期間など、職場毎に違いはあるにせよ考え方は概ね変わらないのか。

【会社】 今のところ劇的に変える予定はない。

第8項 指導操縦者に指定する社員は担当線区及び担当車種の経験年数を3年以上とすること。

回答 本社から本部への提案及び本社本部間の団体交渉における会社回答のとおりであるが、一人ひとりの社員が多様な経験を積むことで、全体として必要な技術継承を行うことが可能であると考えている。

(組合) 3年間の経験というものは何を3年間なのか。

【会社】 免許取得から3年で省令上の指定では、箇所が変わっても出来る。ただ、実態はそうはしていない。

(組合) 同じ職場にいることや、線区の特情を網羅している人を指定するべきである。実態はある程度熟知した人を指定しているのか。

【会社】 指導操縦者に指定する社員の知識や技能を総合的に勘案して会社として指定を行っている。

(組合) 指定するうえで、3年経てば全員良いという事ではなく、熟知した人を指定するという認識は一致している。運用の仕方や考え方は職場と意見交換していただきたい。我々の問題意識は3年が一人歩きして職場のレベルが下がるようなことはあってはならないという事である。

【会社】 指定に当たっては意見交換し、指定される社員の状況等も踏まえながら指定していく。

JR東労組盛岡

No. 56
2020年 3月 2日
東日本旅客鉄道
労働組合
盛岡地方本部

〒020-0045
盛岡市盛岡駅西通二丁目 16 番 31 号
発行人 佐々木克之
編集人 情宣部
NTT 019-623-1011 FAX 019-624-0157
JR 033-2238・2239 FAX 033-2230

盛地申
第5号

「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」施策の運用場面に関する申し入れ④

第9項 指導員における本施策に伴う業務量の変化と補完の考え方を明らかにすること。

回答 業務の運営に必要な要員は確保していく考えである。

(組合) 指導員の業務量の変化についての会社の認識を教えてください。

【会社】 養成回数は増えるが、養成人数は大幅に変化するとは考えていない。業務量に大きな変化は無い。

(組合) 我々は業務量が増える認識だが、業務量が増えた場合は指導員の人数も変化してくるのか。

【会社】 基本的に養成数の変化や職場の社員数の変化もそんなに変わらないので、ジョブローテーションだから増配置という認識ではない。今後、業務量が著しく増える事態があった時には、その時は検討する。

第10項 指導員の指定についての会社の考え方を明らかにすること。また、現指導員が教育できるように指導員発令をし、要員増のもとで教育をおこなうこと。

回答 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。また、業務の運営に必要な要員は確保していく考えである

(組合) 我々の主張は次の指導員が入ってくる場合に、重複させてほしいという事である。重複させることで引継ぎもスムーズとなり、一時的にレベルが下がるにしても平均的な水準を維持できる。

【会社】 重複する方が良いというのはあるが、要員受給が厳しい時期もあり、必ずしも重複を前提に運用できるものでもない。重複するケースもあればそうならない場合もある。

指導担当の重要性について認識は一致。レベルを下げない為に現場と意見交換していく事を確認!

第11項 乗務員から駅に異動となる社員に関わる教育は、新入社員と同様とすること。

回答 必要な教育を実施していく考えである。

(組合) 教育期間の中で回数などの必須項目の様なものはあるのか。

【会社】 一定期間で見習いは離れるので決まった回数は特にない。目安で2ヶ月などはあるが、回数ありきではなく、基本的には不安なく出来る様にというものである。

(組合) 輸送職の見極め基準はあるのか。

【会社】 輸送は覚えるべき項目は駅指導グループから示しているので、それに応じて指導担当がチェックしつつ、本人もチェックし、相互に不安が無いように確認しながら教育を行っている。

不安がある場合には不安解消できる教育を確保していく事を確認!

第12項 社員の不安を取り除くため、営業トレーニングセンターを活用する機会を確保すること。

回答 必要な教育を実施していく考えである。

(組合) 異動になる社員について、乗務員から営業職へより早く慣れる為に営トレ活用した方が良いのではという声があった。営トレで機器に触れることで不安解消になるという意見だ。

【会社】 年間スケジュールを示している中で、基本的にはその中で受けてもらうのが前提であるが、急遽、どこかでやりたいという場合には日勤、出張が可能であれば Livit の営トレと相談のうえで調整の可能性はゼロではない。

全12項目交渉終了!
新たな施策を働くものの視点でしっかりと検証していこう!!