

JR東労組盛岡

No. 88
2022年12月7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

申1号「盛岡地本第37回定期大会発言及び各支部定期大会発言に関する申し入れ」団体交渉開催！①

1. 「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」施策における会社の認識を明らかにすること。また、職場で発生している「普段からのコミュニケーション不足」「任用の基準に留まらない本人希望の把握不足」等の諸課題を改善すること。

回答 社員一人ひとりが自らのキャリアを主体的に描き、チャレンジする中で多様な経験を積むことにより、社員の成長と安全・サービスレベルの向上に繋げていく考えである。なお、引き続き必要なコミュニケーションを図っていく。

【組合】

【会社】

●日々のコミュニケーションや、普段からのコミュニケーションの回数や内容の濃さは**足りない認識だ！**実際は、面談の時しか言われない現実だ。

●**普段の声掛けもコミュニケーションに含まれていると認識している。**その中で変化があれば管理者からも声掛けしていると認識している。

●「日々」「普段」と言うが、**会社の時間軸と組合の時間軸が違いすぎる！**

●支社とすれば、現場長に対する発信として、コミュニケーションの重要性や、決まった機会に留まらず**コミュニケーションや社員のキャリアプランをつかんでいくことは伝えている。**今後もやっていく。

●面談時に、自分のキャリアプランを主張したところ、「**キャリアはわかったが、すべて希望通りにならない場合もある**」といきなり否定される。

●どのようなキャリアプランを描いたかわからないので、何とも言えない。希望通りにならないことを伝えた方が良いようなキャリアプランもあり得る。

●会社の主張している丁寧なコミュニケーションが、現場に現れていない。**管理者の本気度が見えない。**管理者が責任をもって社員と向き合ってほしい。

●**管理者として社員とコミュニケーションを取っている。**今後もしっかりと**社員の状況等を把握していくこと、必要なコミュニケーションを図っていくことは変わらない。**

●「希望のところに書かない方が希望地に行けるので、行きたくないところを書く」「第2希望に書いているところが**実質第1希望だ**」という声がある。また、「**どうせ希望通りに行かないのであれば、何を書いても同じだし面談も適当にやっている**」という声もある。あきらめや希望通り行かなければ転職するという声も受けている。一部ではあるがそれが現実である。

●**自己申告書で社員の希望を記載していただいているが、しっかりと自分の考えを書いていただくことが必要。**もし、主張のようなことがあるのであれば、そこはしっかりと希望地を書いていただかないと、それを前提に面談を行っていく形であり、管理者からのアドバイスも的確にならないと考えている。

●コミュニケーションをしっかりと取っていくことや、現実の声もあるということも受け止めていただきたい。**納得感を高めることが足りない部分はあるということは一貫できるのか。**

●**改善というところではないが、今後もしっかりとコミュニケーションを行っていく。**

●社員がキャリアプランを描いているので、管理者がそこに近づけさせる努力やコミュニケーションで納得感を高めるための努力はこの間やって頂いていると思っている。**キャリアプランの希望が叶った方が良いというのは会社も同様の認識か。**

●**会社とすれば、社員の希望通りになることが望ましいというよりは、新しい職場、新しい職場に前向きな気持ちで携わってもらいたいということが望ましいことだ**と思っている。納得感という点では、前向きな気持ちで次の職場に行くということは、組合が言っていることと同じである。

ジョブローテーションの問題点を主張し、会社との議論を行う！

申1号「盛岡地本第37回定期大会発言及び各支部定期大会発言に関する申し入れ」団体交渉開催！②

2. 青森駅における駅輸送教育期間中の社員への運転士異動を発令した会社の考え方を明かにすること。また、教育期間中の異動は本人の家庭状況等を考慮し、教育が終了してから次にステップへと繋げること。

回答 任用の基準に則り取り扱うこととなる。

【組合】

【会社】

● 駅輸送教育期間中の社員への運転士異動を発令した会社の考えは何か。

・ ジョブローテーションの目的にもあるように、**多様な経験を積むことによって社員の成長や、安全サービスレベルの向上に繋げていくところを実施している。**社員個人の成長の観点もある。今回も多様な経験、様々な経験を積んでもらうために教育を行ってきたと認識している。

● 多様な経験や安全サービスレベル向上のために、駅輸送への教育を行ったと認識している。本人も職場もそのように受け止めている。

・ そのようなケースもあると考えている。

● 教育期間中に新たな場所へ異動させる問題意識はないのか。

・ 今回のケースということではなく総論で話をするが、**運転士への異動を検討している社員に対して運転士になるまでの間に、違うところを経験していただくことが、将来にとっての経験になるのではという観点もある。**短期間ではあるが、経験することもあるのではと考えている。

● 本人に対しても業務を経験することによって営業や輸送もできるプロフェッショナルになるという意識付けのもとに、多様な経験を積んで、安全サービスレベルの向上を図っていきこうというモチベーションのなかでやってきた。**その期間中に、教育や人材育成を行うということよりも、異動が優先されてしまう現実に対して、非常に危機感や問題意識を持っている。**

・ 運転士になることが分かっている、その中で経験する可能性はある。運転士に運用になることが分からない段階で、違う仕事を経験して、その間に運転士運用が決まるというパターンもある。**可能性としては、見習い中に異動が発生することもある。**

● 本人が管理者から駅輸送の教育を行うと意識付けされている。運転士養成が始まるまでの間に何か他に経験できることはないかということで、駅輸送を担わせることもあると回答していた。そうすると、**管理者からの意識付けは駅職場のプロを目指してほしいと意識付けされているので、その時点で運転士の養成の話があるのなら、この意識付けは違うことになる。**

・ 全ての系統において、**見習い期間中の異動は無いとは断言できない。**

● **そもそも人材育成に重きが置かれていないのではないかということに問題意識を持っている。**

・ **人材育成に重きを置いていないとは考えていない。**しっかり会社として人材育成を行っていく。

● 箇所長の判断で担務変更をする場合に、人事課として把握しているのか。

・ 社員の状況については箇所長含め、支社も把握している。また、教育中であるという認識もある。

● しっかりと教育を終了してから次のステップに進むべきである、教育は教育として職場が担うので、教える人・教わる人がしっかりと職場に根差して教育をしようとなるべきだ。終わった段階で、次の経験をしたいということや、後輩の指導をしたいということのキャリアが出てくるのではないか。

・ **いかに前向きな気持ちになってもらうかが大事である。**本人の希望が叶わなかったからといって**安全・サービスレベルが低下する恐れがあるというのなら、いかに前向きに捉えていただくかであり、それは今回においてもなされていたと認識している。**それは今後も変わらない。

教育をしっかりと行ってから次のステップに行くべきだと主張！

申1号「盛岡地本第37回定期大会発言及び各支部定期大会発言に関する申し入れ」団体交渉開催！③

3. 各系統におけるエルダー社員の本体雇用、グループ会社及びパートナー会社等へのエルダー社員雄雇用の現状を明らかにすること。また、本人希望を考慮し雇用を確保すること。

回答 再雇用を希望する社員の再雇用先については、満59歳に達する年度に個人面談を行い、本人の希望職種等を把握したうえで、業務経験や知識、技能、適性等を総合的に勘案し決定しているところである。

【組合】

【会社】

●面談の中で、家庭状況もあり「そこには行けない」と話をすると「ここで決めないとい自分で探すしかない」と言われる。言われた本人たちは「やめてください」と言われたように聞こえている。

・そのやりとりの中身は把握していないが、**人事課としてしっかりと提示してきている。1回提示して終わりということはない。**

●2019年乗務員基地再編で青森運輸区が廃止となったが、青森地区を希望していた場合、秋田支社人事課と盛岡支社人事課は連携しているのか。

・自分で探すことはエルダー制度の概念ではない。人事課としてしっかりと提示してきている。1回提示して終わりということはない。

●地区やエリアの定義があるのか。

・**秋田支社出向担当と盛岡支社出向担当との情報共有は行ってきている。また、青森地区の雇用先を探すのは盛岡支社だと考えている。**

●2019年乗務員基地再編交渉で「盛岡支社の歴史を蔑ろにするわけではなく、しっかり向き合っていく」ことも会社回答の中で議論している。その認識は変わっていないということが良いか。

・エリアを限定して行っていくものではない。

・**認識は変わっていない。**

・**青森地区を希望しても叶わないということはない。そのような前提はない。**

4. 2021年11月19日にプレス発表された「SL銀河」の運行終了について会社の考えを明らかにすること。また社員説明をしっかりと行い、これまでの成果を確認するとともに、新たな価値創造への活用方法について職場と連携し取り組むこと。

回答 SL銀河は、旅客者の老朽化に伴い、2023年春をもって運行を終了することとした。なお、当社として、引き続き復興支援や地域活性化等に取り組んでいく考えである。

【主な議論内容】 ●組合 ・会社

・「SL銀河」であるが、**2014年に東日本大震災の復興の観点から支援**するためという主旨で、生まれた列車である。**2023年春に、旅客車の検査期限が来るが、古い車両なので、定期検査や部品交換等を含めてどうするかと検討した結果、会社の経営状況を含め、運行終了と判断した。**

・震災復興・観光面の支援の目的があったが、これ以上支援していかないということではない。SL運行は終了するが、引き続き会社として復興や支援を継続して取り組んでいく。

・SL機関車とPDC含めた「SL銀河」という列車を維持していくことになると、通常の気動車や電車を維持するよりもコストが高いということは事実なので、そのような側面もある。検査期限を迎える客車を維持するというのが、かなり難しいとの判断に至った。さらに部品も無い等の様々な要因もある。

・「SL銀河」を終了した後に關しては、現在検討しているので、ある程度の方向性が示せる時が来たら、しっかりと社員に説明をしていく。

●**SLを盛岡支社のシンボルとして継続していくべきだと考えている。客車が駄目なので、「SL銀河」廃止と直接的では無いにしろ、社員として受け止めてしまう。会社としてどのくらい前向きに考えているのか。**

・「SL銀河」を作った経緯もあるので、簡単ではない中での判断となる。運輸区社員や車両センター社員の「SL銀河」を何とかして残せないかという声は認識している。「SL銀河廃止」するのではなく、あくまで「SL銀河運行終了」をお伝えしたので、その先に車両や客車をどうしていくかは検討中である。