



交渉情報その1 11月16日 八地申第1号

JR 東労組八王子地本第 27 回定期大会発言に基づく申し入れ交渉開催！

1. 「新たなジョブローテーションの運用」において、本部・本社間での議論 経過と議事録確認を遵守し、管理者は社員のキャリアプランの実現に責任を持ち、社員の納得感をつくり出し、意思疎通が不十分なままの異動や担務変更をおこなわないこと。

会社→新たなジョブローテーションは、社員の能力、挑戦意欲に応じた多様な業務経験を積むことで安全・サービスレベルを向上させることを目的としたものである。

東労組→本部・本社間含めた議事録に則るといっていいか。コミュニケーションをとり、会社は努力を尽くしていただきたい。意欲・モチベーションは本人が出すものであり、会社の意を押し付けず、本人の意欲を後押しするように管理者に広めていただきたい。

会社→協約に則り扱う。←確認

2. 自ら描いたキャリアプランの実現のために、統括センター・営業統括センターでの組合員・社員の成長実現のため、積極的に担務変更に応じること。

会社→これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方の実現により、安全・サービスレベルの向上を図るとともに、成長意欲・チャレンジを具現化できるフレキシブルな組織(職場)で一人ひとりの活躍フィールドを広げていく考えである。

東労組→長く同じ担務を取り組んできて、新しい担務になった社員がモチベーションを高めていくのは大変。新しい担務になった社員へのフォローが行き届ききれていない。人間関係がなければコミュニケーションはできないので努力をお願いする。合わせて教育訓練や OJT、管理者のサポートなどを充実させて貰いたい

会社→任用の基準に則り担務に就かせる。社員の意向も含まれるが、総合的に勘案していく。希望を否定するものではなく、日々のコミュニケーションを含め行っていく

3. 若年層の離職者増加に対する会社としての見解を示し、離職に歯止めをかけるための考え方を具体的に示すこと。

会社→社員の力を最大限引き出していくために、引き続き、社員意欲に応える制度等を整備し、社員が仕事の中で成長を実感し、やりがいを感じられる職場 環境を整備していく考えである。

東労組→離職者の増加を懸念している。どう考えているか。鉄道事業は経験を積み上げて出来上がっている部分もある。

会社→離職率、昨年度は全社で1.4%。離職は当然少ない方がいい。時代、価値観等色々ある。働きがい、魅力ある職場作りをしていくが、幅が広く難しい。議論が拡散してしまう。全てを網羅するクリティカルなものは難しいが、変革2027実現に向けて取り組んでいく

4. 発生した事故・事象の原因について、4M4E手法を用いた原因究明を行い、背後要因を含めて明らかにするとともに、現場の声を踏まえて現実的に 実行できる対策を講じること。

会社→「グループ安全計画 2023」において、社内外の大きな環境変化に的確に対応するため、仕事の目的やルール の成り立ち等の7つの心得を意識した「仕事の本質」の理解促進、体系的な「安全を担う人づくり」等に取り組んでいるところである。なお、発生した事故や事象については多面的に原因究明を行い、再発防止に努めていく。

東労組→事故情報等現場の中身が伝わっていない。対策は人が一番やりやすい。現場に即した対策を。

会社→受け止める。現場が守れないような対策は正しい対策ではないので、しっかり検討を行っていく。←確認