



団体交渉開催しました！

No.1

八地申第 1 号 JR 東労組八王子地本第 28 回定期大会発言に基づく申し入れ

組合の主張

会社の主張

第 1 項

■「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、管理者は社員の自ら描いたキャリアプランの実現に責任を持ち、本人希望の尊重と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。

・異動の際、ジョブによる移動と言われることがないが

・意思疎通が不十分なまま異動が実施されており危機感がある。家庭の事など様々あり、会社の考えと社員の思いには乖離がある。任用の基準だけでやっつけてはめちゃくちゃになってしまう。それを認識した上で丁寧に対応していくべきである。双方向のコミュニケーションについての考えは？

第 2 項

■各箇所において要員受給が厳しく支社からの兼務、融合と連携で出面を確保している現状である。要員を確保し希望通り年休や短日数勤務の休日が取得できるよう是正すること。また、乗務員の確保は乗務員経験者を本人希望に基づき活用すること。

・要員受給が厳しいという認識であるが、会社の考えは？

・休日出勤が慢性化している。短日数勤務の社員が休日出勤している。年休が希望通り取れない現状。休日出勤が増えれば疲弊してしまう。

○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り、引き続き実施していく考えである。なお、社員の運用については、業務上の必要性に基づき、任用の基準に則り取り扱っている。

・ジョブの転動とは伝えていない。ジョブローテーション施策は個々を伸ばしていく、社員の意欲や成長・チャレンジを促す施策であり、ジョブでの異動であるとかではなく、異動は異動であり任用の基準に則り行っている。

・コミュニケーションはあるべきである。日々の会話や面談等。会社の期待と本人の希望にはギャップがある。そこをしっかりとコミュニケーションをとり把握していく必要はある。必要に応じて管理者へは指導をしていく。

○引き続き、業務の運営に必要な要員を確保していく考えである。なお、社員の運用については、業務上の必要性に基づき、任用の基準に則り取り扱っている。

・繁忙により凹凸はあるが、必要な要員は確保されている。

・必要な要員は確保しているが、休日出勤や超勤は要員不足だけが理由ではなく繁忙や異動による一時的なものもあるが、あることを良しとは考えていない。引き続き必要な要員は確保していく考えである。

No.2 ～続く