

申4号 仙台支社ジョブローテーションの運用に関する解明申し入れ交渉経過⑤

8項：異動に当たって本人希望と相違する異動が発生する場合における「任用の基準」について、考えを明確にすること。

《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通りであるが、一人ひとりの社員が様々なことを挑戦し、主体性を持って将来の夢や希望につながる業務を経験する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。

(組) 社員それぞれが様々なことに対して挑戦していくことは何も否定することではない。自己申告書や個人面談の中では、社員それぞれが自分の今の家庭環境も含めつつ自分のキャリアアップや続けていきたいことも出てくる。会社として考える社員に求める成長と必ずしも合致しない場合もある。そういったときに、本人の思いをどこまで反映させられるのか。この間も本人の希望しない異動も出ているため、どうしても会社の考える方の任用の基準の方が上回っているように見える。どういう風に判断しているのか。

(会) 任用の基準には、それぞれの自身の環境や家庭事情だとか、そういう部分も含めて任用の基準という言葉を端的に表してあるので、ここに全てが含まれる。社員一人一人の状況把握という部分では、年に1回の自己申告書や面談も年に2回春と秋にやっている。そういう部分で把握するという機会は持っている。あとは個別にその時々で刻々と変わるだろうから、そういう部分には遠慮なく管理者を通して話してもらって、その情報を我々がもらって状況の把握をしていくことになる。

(組) 本人に事情があった場合、時期的なものをずらすことは考慮事項に入ってくるか。どこまで配慮してもらえるのか。現場の社員からすると思いが切実にある中で書いている。

(会) 異動の時期を考慮するしないというのは個々の状況に応じてになる。ここでするしないの回答はできないが、個々の状況に応じて対応するというのが一つ。それと同時にどうしても異動というのは、その一人一人が動いて終わりというのではなく、もちろん玉突きもあるし、異動先の状況も判断される部分もある。そういうところも考慮して総合的に判断していることは事実である。

異動にあたっては本人希望を尊重していく事を訴えた上で、社員とのコミュニケーションを密にし、個人把握に努めていく事を議論！

10項：運転士指導員について、車掌を経ずに運転士になる社員が多くなれば、今まで以上に線区を熟知した経験年数の多い人選が必要であると考え。指導員のあり方について支社としての考えを明らかにすること。

《回答》乗務員区所の指導担当は、乗務員の教育、訓練を行うことにより、乗務員の・サービスレベルの向上を図る役割を担っている。また、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) 最近の10年15年くらいの流れを考えると、指導員は職場に長くいるイメージがあった。最近はどうしてもステップアップに見える部分がある。同じく指導員が5名いても長くいる方から玉突きで新たな指導員が入って抜けていくようなところが色濃く出るようになった。それに伴い、指導する側の年齢も若くなってきており、必然的に経験年数も下がってきている。他山の石を見ると、事象もこんなこと起きるのかということが多く見受けられる。事象自体はその乗務員が起こしたことである一方、指導の教育の質をどう目指していくのか。昔と比べてみて何も変わっていないかと思っているのか、何か足りていないかを感じているのか。

(会) 指導員の年齢についてはどうしてもベテランの先輩達の大量退職という部分で必然的に若くなっている。現実としてある部分は一時的にある。指導員の指定については、任用の基準で指定している。その人で大丈夫だということで、そこに長くいた訳ではないので、この人は人格的にも大丈夫だということや仕事を教えるという部分での熱意も勘案をして指定している。