

申8号「変革2021を踏まえた新たなジョブローテーションの実施に関する申し入れ(その1)」団体交渉1回目終了①!

本日、第1回目の団体交渉を行い共通の第14項目まで議論しました。会社は一貫して新たな制度は「柔軟な人事運用」を可能にし、社員個々のキャリアアップにつながり、安全・サービスレベルの向上になると繰り返し主張しています。現行制度を見直す根拠と最大の価値基軸である安全についての整合性が現段階においては不明確な状態といえます。

以下、団体交渉の項目議論抜粋です。詳細はピックアップを参照してください。

議論前段で会社の認識を確認!

組合：今施策の目的が浸透せず施策が独り歩きしている。

会社：目的である社員がやりたいことをやれるようにしていく。柔軟な人事運用により安全レベル、サービス品質の向上に資する施策である。社員の不安や懸念に対してはしっかり解消していく認識である。不安を解消し来年4月1日を迎えたい。それに向けて労使で真摯に向き合い議論することは必要である。施策の独り歩きしているとの指摘があったが、何かあれば窓口間で話をいただき確認し返していく。

組合：説明会が運転職場の月間訓練で行われている。いかがなものか。

会社：通常の訓練も行いながら説明もしていると認識している。限られた時間の中で有効活用して説明会は問題ないと認識している。

組合：提案されていない賃金制度にまで言及している職場もある。労使協議を蔑ろにしている。

会社：実際に確認しないとこの場で軽々に責任を持った回答はできない。確認して返していく。必要な提案を行い労使向き合って議論をして施策の実施をしたい考えに変わりはない。労使議論を軽視しているということは明確に否定させていただきたい。

組合：会社内を問わず賛否の声が出ているが、マスコミにはプレスをしたのか。

会社：マスコミ取材に対し意図しない内容が伝わっている。どのような経緯でそのような記事になっているのか会社としては承知をしていない。プレス発表もしていない。一部の方の主観の記事だと認識している。

第1項 現行ライフサイクルの成果と課題は?

会社：入社し駅でお客さまサービス、鉄道の基礎知識を学ぶ。また、切符の販売を通じ収益を得る非常に大事な経験。その後乗務し車掌としてお客さまサービス、一方で後方防護だとか運転法規を学び車掌の経験を生かして運転操縦を学んできた。

従来の制度では、運転士になるまで6年かかる。大卒だと運転士をして1~2年で30歳超えてしまう。社員の柔軟な社員の挑戦意欲に応えるため、一律的な運用ではなく早くから企画部門に挑戦できるケース等を創る。一律的な運用ではなく、それぞれの社員がやりたいこと、キャリアイメージを描いて実現できるような運用をやっていききたい。

組合：現行制度で採用されている社員は、労働契約上の観点から問題はないのか。

会社：問題ないと認識している。

組合：職場内では、疑念や懸念の声がある。労働条件の変更の必要性、変更後の内容の相当性についても交渉で明確にしたい。交渉を通じ認識の一致を図りたい。

