

申6号 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関する 要求申し入れ（その2）2回目団体交渉行う！

4項

- (組合)・我々としては経過職としての車掌の位置づけについて重要視をしている。
- ・早目の運用の道をつくりたいという観点からすれば駅2年4カ月、車掌2年2カ月という現行の概ねのサイクルを短縮するやり方もある。あくまでも安全レベルを低下させないこと。
 - ・試験制度があると硬直的だとする理由を明確にすること。
 - ・今後どのように職務遂行能力を見極めていくのか。
 - ・試験を廃止することによって柔軟性が出てくる、社員の希望に応えやすい運用ができるということだが、具体的にどういうことを想定しているのか。それを無くすことによって社員の希望を叶えるといった場合どういうことが考えられるのか。
 - ・現場では養成回数が一部言われているところがあるが、そういう指示がされているのか。具体的に車掌が4回、運転士が2回になるということが現場の管理者から聞き漏れている職場がある。
- (会社)・これまでの実績として運転士になるまで駅、車掌、乗務員の経験という意味では運転法規の基本習得ができたり、それぞれのステージの役割をしっかりと理解した上での輸送障害の対応が可能だと認識しつつ、ただ今回解消すべき課題である運転士から先のキャリアを描きにくかったり、一番大きな今後の業務変化に迅速に対応する内容として今回新たなジョブローテーションとして提案している。
- ・試験は無くなるけれども、その研修、見習だとかが変わるものではないので安全としっかり車掌業務、運転士業務を担える社員を育成できる。
 - ・年1回の試験制度であるところを無くすことによって、年1回に決められた時期に決められて研修に入所するというものが無くなるので、多様な時期に社員の希望に応じていくような運用ができる。
 - ・試験が無くなるのでしっかりと自己申告書の面談やキャリア面談で、しっかりと車掌、運転士の適性はみななければいけない。試験は無くなるけれども研修は行うので、研修の中身だったり事前に行う適性検査、運転適性検査、医学適性検査そういった適性はしっかりと見定めて運用をしていかなければならぬ考えは変わるものではない。
 - ・年1回の試験制度であれば、その次の車掌研修、運転試験に入るというところだが、試験が無くなればその運用に縛られない。
 - ・会社側からそういった発信をしている事実はない。検討しているという段階で話をしているものはある。ただ、決定という話は一切していないし、今後どうなるかもわからないという話はしている。2回も4回も含め検討はしている。

認識深まらず！

要求を実現するため再申し入れを行っていきます！