

JRひがし労仙台 業務部情報

2020年3月15日

NO, 061

JR東労働組合仙台地本業務部

発行責任者：横山裕介

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④

6項：同一担務の従事期間を概ね10年とすることについて、支社としての人事運用の考えを明らかにすること。

《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、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・サービスレベルアップを向上させることを目的としたものである。これにより、社員一人ひとりの成長につながり、全体としての安全・サービスレベルの向上に資すると考えている。

(組) 人事運用に関して、駅間異動や乗務員区所の異動、担務変更の促進で安全サービスのレベルの向上を図るといふ事だが、具体的に異動によって向上するという根拠は何なのか。

(会) 多様な経験をすることでご自身の幅が広がる。そういう部分で結果として安全やサービスレベルの向上につながると考えている。

(組) 10年という事だが、現状において仙台支社内に10年以上の社員がかなりいるが、これを一気に異動するのか、例えば1年くらいのスパンで徐々に異動するのか、概ね10年とってしまうと問題が出てくると思うが、本社ではこう言っているが、支社としてはどう異動させていくという考えなのか。

(会) おっしゃる通り、すぐに異動させていくという事はできない。要員受給をみながら徐々にやっていくという事になると思う。

(組) 当然、異動となれば駅に異動するという事も考えられという事だが、本体での採用が減ってきている中で出向が前提なのか。

(会) とはいってもまだ箇所数からすると、大小はあるが20弱はある。その中において駅の出改札だけではなく輸送も含めて、出向が多いという認識は持つことはない。

(組) 四月から始まるという事なので人事運用というのは、支社として考えてはいるのかと思ってはいるが、例えば、半年や2・3カ月に1回とか、10年以上いる人を徐々に異動していくのか。要員を見た上では思っているが。

(会) 施策が始まるタイミングは4月1日だが、それまでの経験年数はその時点で10年というのは来ると思うが、もちろん、おっしゃったように要員の状況を見た上でという事になる。短いスパンになるかどうかというのは個別の部分になると思う。

(組) 概ね10年という事という、例えば山形運輸区は電車・気動車・つばさの現行の養成のサイクルでいうと、つばさに乗務するか否かのタイミングで10年を迎えることになると思うが、この回答を見る限り、本人の挑戦意欲や業務経験といった部分で本人希望があれば現行のサイクルを変えて、気動車やつばさの見習いに入ることが出来るという事なのか。

(会) 区所の転換のスケジュールは把握していないが、区所で新規の免許からつばさの養成という部分であれば、転換スケジュールもあるので区所の状況にもよる部分はある。教育スケジュールを早くするかという部分も合わせて考えていかなければならない。

(組) 要員状況もあり、計画したくてもなかなか進まない部分もある。本人がつばさに乗務したいという希望があれば考慮して頂きたい。車種転換した場合、気動車を取るのに7・8年かかる現状がある中で、概ね10年というくくりで2・3年しか乗務しないで異動した場合、米坂線(山形運輸区)は経験の浅い乗務員しかいなくなる。本部本社間の議論の中で、車種転換を担務変更という配慮していきたいという回答もあったがどうなのか。

(会) 転換養成は基本的に担務変更とはならない。配慮という言葉は分からないが、急にその線区の乗務員がいなくなるということはあるので、そういう部分も考えながら人事運用は考えていく。区所で必要な免許を持つ方がいなくなるとは困るので、個々の状況に応じて判断することとなる。職場運営が前提。

会社は概ね10年という基準で異動があることを示していますが、労働組合として要員を含めた職場の実態や本人希望を大前提とすることを強く訴えています。