

業務情報

J R 東労働組合【業務部】

発行 2019年 10月 3日 No.29

申11号文書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3)

第1項：面談等において、納得感を持ち働きがいの実感が必要であることから、現場管理者に今施策の内容を周知・徹底すること。

団体交渉を行う！！
No.1

会 社：支社・現場長等に必要な周知は行っている。社員の希望を聞くというのが一番になる。

自己申告書の別様式(別紙6)についても説明している。現場長が他の管理者に説明を行う。趣旨的には現場の管理者の方まで説明が終わった段階で自己申告書の面談を行う。ただ、すべての管理者が答えをもっているわけではない。それを支援するために業務紹介のVTRを作った。それでもフォローできない場合は支社・本社に問い合わせて対応する。

組 合：管理者によってもやり方が違う中で、果たしてキャリアイメージが本当に描けるのか。経験談や技量に違いがある中で、一管理者の判断で将来が判断されるのはどうなのか。

会 社：もちろん希望をしっかりと聞いて将来設計する立付けに変わることでも、異動については就業規則での基準がある。言った言わないからではなく、会社としてどこで活躍していただきたいのか、どういう業務を担っていただきたいのか、そういうことで異動は決まっていく。

組 合：重要な位置付けの面談になる。自己申告書の面談の内容を本人から求められたら示すべきだ。

会 社：自分が記入したものをコピーすることは構わない。面談での管理者のメモは見せるものではない。

組 合：一番は希望を把握することだと思うが、管理者にそれ以外で求めることは何か。

会 社：不安に思っている社員がいればフォローしていただきたいということだ。

結局は……、
任用の基準！？
透明性があるのか？

第2項：異動又は担務変更を行う場合は本人希望を最優先とすること。
なお、希望どおりにならない場合は、明確な理由を示すこと。

会 社：いつ希望が叶うか叶わないかではなく、まずは希望を聞くこと。

第1希望が絶対ではなく全てが加味された上での人事異動。希望と違くとも、そこでの期待を伝えていく。短絡的に希望が叶う叶わないではない。モチベーションが下がらないようにしていく。いじわるで異動を行うわけでは決してない。

組 合：新たな運用に変わり夢や希望と言っている。ある意味、期待している。その表現が本人希望の最優先だ。希望どおりにならなかった場合は、納得してもらうようにしっかりと理由を伝えるのか。

会 社：それは今までどおりだ。明確な理由は中々ない。なぜ、異動してもらうのか、何を期待しているのかをしっかりと伝えることだ。もちろんそれで納得するかしないかは個人個人それぞれある。

会 社：自己申告書の別様式にある近い将来は1年～3年、中期的には5年～10年のイメージになる。

第5項：教導期間中の異動又は担務変更は行わないこと。また、乗務員見習の一人乗務の時期は、教導の判断を重視すること。

会 社：社員の運用は任用の基準になる。ただ、指定行為なので責任をもって見習いを教育していただく考えは変わらない。基本的な認識は同じである。一人乗務は各線区や各区所の状況もあるので最終的には現場長の判断になるが、現場の中でのコミュニケーションで判断することになる。