

## 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③!

### 第5項 多様な経験が安全・サービスレベル向上になる根拠は?

会社：良いところを共有でき連携を図れる。それぞれの立場で対応が安全・サービスレベルの向上に資する。

### 第6項 輸送サービスの価値の創造に貢献できる社員の育成が「究極の安全」につながるのか?

組合：会社の考える「究極的な安全」とは何か。

会社：お客さまのために事故を起こさない鉄道の運行。事故を起こさない世界一の鉄道を安全に運行するための人材育成。今よりも更に安全性を高める。経験労働で安全が保たれている事も否定しない。

組合：貢献できる社員の育成という事が非常にわかりづらい。

会社：多様な経験をしていくこと。貢献できない社員はおそらく誰一人いない。

### 第7項 系統ごとの要員需給の変動効果は?

組合：新規採用者受け入れる最低限の駅は今後も確保するということが。

会社：その通りである。現時点で委託駅に配属するという考えはない。

組合：現行 55,000 人弱いる社員の内訳を示されたい。

会社：現段階で社員数の内訳を示す必要性を感じない。合理的で議論にとって必要な情報なのか。要員需給の理論を前提としてこの施策を作っているのではない。会社が考える必要な社員数が変わるのであれば示して議論する。この施策は要員需給に変更がある施策ではない。

### 第8項 想定される課題は何か?

組合：現行のキャリアステップ上の課題は解消されるのか。

会社：解消を目指してジョブローテーションをやっていく。社員とのコミュニケーションの中で希望を把握し悩みを払拭していく。改めて説明会の計画はない。賃金に関しては、憶測が飛んでいるが成案になり次第速やかに提案する。

### 第9項 経験労働に踏まえた安全確保の考え方は?

会社：経験労働は否定しない。多様な経験をしてもらいたい。その道のプロを目指す人も異動や担務変更を経験し更なる経験を積んでほしい。