

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説明申し入れ(その1)」団体交渉2回目①!

本日、第2回目の団体交渉を行いすべての項目が終了しました。

以下前回同様、団体交渉の項目議論抜粋となります。詳細はピックアップを参照してください。

第15項 対象者の選考基準として自己申告書等における意思確認との整合性は？

組合：異動や担務変更する場合の基準はあるのか。

会社：自己申告書の面談や日々のコミュニケーションで将来どんな業務をしたいのか把握し本人希望や夢、会社の期待することなどに踏まえ総合的に勘案して判断する。統一的な基準はない。

組合：自己申告書の内容は変わるのか。

会社：将来希望や夢を幅広く把握するためブラッシュアップをする。社員の希望をより把握しやすいフォーマットにしたい。現在検討中である。

組合：自己申告書の意に反した異動や担務変更はあるのか。

会社：業務に必要な社員の数は決まっている。希望に添えない人事異動は有り得る。意識づけ、適切な課題付与等を行い対応していく。

第16項 営業におけるトレーナー、運転における教導の指定の考え方は？

組合：現行はどのような指定なのか。

会社：運転の技術指導担当は、様々なことを勘案して、より指導力のある社員を指定。営業は、明確な基準がある訳ではないが進入社員をしっかりと指導できる社員を指定している。

組合：経験値があるベテラン社員が指導するという機会は減らないのか。

会社：施策によるものではなく年齢構成によるものであり、スキルが低い社員がトレーナーに指定されることはない考える。

組合：ライフサイクルの深度化時の見解として見習い技術指導担当を指定されている間は、異動はないという考えは変わっていないか。

会社：変わらない。最後まで養成に関わってもらいたい。

第17項 本体エルダー社員に対する考え方は？

組合：駅の輸送や車掌、運転士に本体エルダー社員が存在しているが基本的に異動や担務変更はないということでのよいのか。

会社：契約期間が5年と有期で決まっているのでその間にジョブローテーションで異動はない。

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説明申し入れ(その1)」団体交渉2回目②!

第18項 賃金制度の改正を別途提案とした理由は?

組合：提案前に手当の廃止に言及された箇所があったと前回指摘したが確認結果はどうか。

会社：断定的な表現や手当廃止について言及した職場はない。

組合：社員が誤解したり不安が増大したり疑いを持たれたりしないように各支社・現場長等の指導を徹底されたい。

会社：受け手もあるので丁寧な説明に努める必要性はある。指導する必要があるら行おう。

組合：賃金制度成案になった時点でこの施策を提案すべきだったのではないかの意見もあるが。

会社：趣旨を踏まえて検討した結果、先日になった。来年度の4月1日実施のため8月中の協議とその後の準備などスケジュール感ももちろんあったので今施策は先に提案した。

【営業関係】

第1項 新規採用、中途採用社員の位置づけ、車掌未経験者・中途採用者からの乗務員登用の理由は?

組合：新規採用社員、中途採用社員の位置づけは変わったのか。

会社：新卒は、ライフサイクル運用（駅→車掌→運転士）、中途採用は乗務員にならないで駅の運用後企画部門等へという運用であった。今後は中途採用社員の乗務員への希望にふまえて社員の挑戦意欲、活躍フィールド拡大の観点から新卒・中途ともに駅、乗務員の仕事を担ってもらおう。運用の幅を広げた。

組合：なぜ今になってなのか。

会社：将来の希望や夢を実現するため業務フィールドの拡大をこのタイミング図った。

組合：それぞれの運用パターンの割合は何を根拠に決定するのか。

会社：業務に必要な数は決まっている。

第2項 入社2年目から3年目に面談を実施する理由は? 自己申告書との相違点は?

組合：面談の現時点での考え方はどうなのか。

会社：2年目から3年目の社員に対しては2回行おう。秋の自己申告書の後に支社との面談を行う。それぞれ社員に応じた運用、今後のキャリアに対する意見交換をする面談である。

組合：3年目以降の社員に対しては自己申告書に基づく面談なのか。

会社：キャリアプランを描けるような面談を行う。

組合：イメージが沸かない。あまり今までと変わらないのではないのか。

会社：意識の問題もあるが従来の運用が刷り込まれている部分もあるが、社員の運用を考えていく。丁寧に希望を把握するため面談を行う。

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説明申し入れ(その1)」 団体交渉2回目③!

【営業関係】

第3項 輸送のフロ育成の考え方は?

組合：駅における輸送は業務に精通した社員の育成が必要だと考えるがどうか。

会社：他の駅の輸送を経験するなどしながら輸送に詳しい社員を育成していきたい。

組合：ライフサイクルの深度化では運輸のプロづくりが謳われていたが考え方は変わったのか。

会社：ジョブローテーションの中で今まで目指してきた運輸のプロの育成は可能である。ライフサイクルの深度化はジョブローテーションの中に取り込んでいく。

組合：輸送のキャパは様々な効率化で減少しているが、輸送を経験させることに矛盾を感じるが輸送の位置づけはどうか。経験を積む職種がなくなっているが。

会社：駅の輸送の職場が減るからといって学べなくなる訳ではない。指令に行ったり乗務員をしたり輸送の知見・経験を持っている方が駅の輸送を担っていただく。

【運輸関係】

第1項 乗務労働に対する認識、今後の考え方は?

組合：乗務労働に対する認識は変わるのか。

会社：認識は変わるものではない。ジョブローテーションで変わらない。

組合：乗務系の指定された者は車両職に就くとあるがどういうことなのか。

会社：現行で運転職のまま車両職の業務を行っている場合もあるが、運輸区に所属する社員が指定されることはない。

第2項 車掌・運転士の位置づけは?

組合：位置づけは変わらないということか。

会社：業務中での位置づけは変わらない。

組合：車掌に登用された者は全員運転士になるのか。

会社：すべてが希望通りになる訳ではない。様々コミュニケーションとりながら決定していく。

組合：今後の運転士、車掌の要員需給はどうか。

会社：ワンマン運転の拡大、ドライバレスにより将来的に様々な業務に就いてもらうように検討。今の需給状況で言えば対応可能、特段問題はない。

組合：今後の業務訓練はどうなるのか。

会社：定例訓練は変わるものではない。将来的に混み運用となった時は各区所で訓練内容は検討していくことを考えている。

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説明申し入れ(その1)」団体交渉2回目④!

第3項 将来的な車掌業務の変化の具体的な考え方は?

会社：列車防護係員としての役割は変わるものではない。輸送サービススタッフとして活躍の場を広げるような車掌業務になっていくのではないかと。

組合：一律的にすべての車掌がそうなるのか。

会社：安全を担保された上で進めていく。ワンマンであれば車両の改造、ドライバレスは何年先になるか分からないが将来のために今から準備している。

組合：指導員の要員配置はどうなるのか。

会社：指導員の増減は考えていない。必要により業務量をみながら個々に判断していく。

組合：輸送サービススタッフとは誰を想定しているのか。

会社：輸送全体を司る方が輸送サービススタッフという位置づけになる。

第4項 車掌・運転士の職名を乗務係に統一した理由は?

会社：各系統の職名を合わせることにした。全系統の社員が一致協力する。統一することで今まで以上に車掌・運転士が協力して安全・安定輸送、サービス品質レベルの高い鉄道運行を行う。

組合：統一することで急速な業務変化に対応できるということか。

会社：変化に対応というよりもより一層連携して仕事をしていくという願いを含めて統一する。

組合：統一する根拠を示してもらいたい。

会社：回答の通りだが、同じ職名になることで一体感をつくる。

組合：回答は精神論にしか聞こえない。混み運用をするためにしか思えない。連携は今だってしている。乗務員の業務変化に柔軟に対応するため職名を統一するというのならわかる。

会社：会社として目指す方向性を実現するために職名を統一した。

第5項 ライフサイクルの深度化の成果と課題は?

会社：人事運用が一部で硬直的な面が出てきている。もっと多様な経験があってもいいと考えている。柔軟に駅、車掌、運転士、駅輸送だけでなく更に経験ができることを考えジョブローテーションという形で提案させてもらった。

組合：運輸のプロということに對しどう評価しているのか。

会社：乗務員の経験を持って駅に行くことでお客さまサービスに生かす。駅輸送の経験を乗務員区に戻って後輩に伝える。駅の経験を生かした運転やお客さまサービスができる。

組合：2019年度までライフサイクルの深度化を実施する理由は何か。

会社：2020年4月1日から新たな人事運用を実施する。

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説明申し入れ(その1)」団体交渉2回目⑤!

第6項 ライフサイクルの深度化を廃止する理由、駅や乗務員の業務変化の考えは?

会社：今回のジョブローテーションの中でライフサイクルの深度化で目指したこともできる。

組合：これまで施策を担った人からすれば納得感はない。現状の社会状況なども要素としてあるのか。

会社：輸送職の業務が減ってきている部分はあるが、1番は柔軟な人事運用ということで様々な経験をできるようにしたいということ。

組合：必要があるから施策を実施してきた訳であり、廃止するにはそれなりの理由がある。必要性がなくなったということか。

会社：経営環境が変わっていく中で様々な経験をしてもらおう。輸送職も営業職も経験してもらおう。ジョブローテーションにライフサイクルの深度化を組み込んだ。

組合：ジョブローテーションが始まって輸送職の要員確保は行うということか。

会社：はい。

組合：ライフサイクルの深度化、運輸のプロというのをなくす必要があるのか。

会社：もっと柔軟な人事運用をしたい。駅も様々な駅に配置をしたい。ライフサイクルの深度化では配置駅が限られてしまう。

第7項 運輸のプロの育成における考え方は?

組合：今後どのように養成し確保していくのか。

会社：ジョブローテーションの中で引き続きライフサイクルの深度化と同様な運用を担う方がいるので育成はできるかと思う。

組合：意味なく運輸のプロとか使うべきではない。ライフサイクルの深度化が硬直的だというのが、会社として決めてきたこと。

会社：ジョブローテーションの中で運輸のプロという言葉は使っていない。新たな輸送サービススタッフの創造に貢献できる社員の育成としている。

本部運車部会主催「本人希望重視!経験労働を堅持し、安全・技術継承・働きがい勝ち取る」部会集会

5月20日 18:30 高崎市労使会館

5月23日 16:00 山形市民会館

組合員からの意見を集約し、
説明申し入れ(その2)を行います!

