

## 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②!

### 第2項 新たなジョブローテーション実施の根拠は?

会社：業務が変化する中で多様な経験を積み安全・サービスレベルを高めるような社員を創るため新たな施策を提案した。社員が実現したいことを会社として柔軟にできるようにしたい。

組合：今後14,500人が退職するが、系統別の割合を示されたい。

会社：現段階、把握はしているが示す考えはない。提起された事実があるので持ち帰り改めて回答する。

組合：大卒以上、女性の採用割合、中途採用者はどの程度か。

会社：大卒は8割。女性は3割を満たせるように採用。中途採用は、毎年1,700~1,800人採用している。

組合：車掌や運転士は、時々需給で登用するのか。

会社：業務に必要な人数は決まっている。需給を勘案することは従来通りである。一律な運用ではなくそれぞれの社員にあった人事運用を考える。

組合：4万人体制と今回の施策の関連性はあるのか。

会社：整合性がどうかとは答えられない。理論的には返せないが、将来的に数は減少する。

### 第3項 厳しい経営環境下で持続的成長が実現できる根拠は?

組合：新たなサービス価値の創造とはどういうことか。

会社：究極の安全の追求は変わらないこと。系統間の敷居を作らないで広く全体を見て仕事をしていく。社内の状況だけではなく、社外、地域だとか様々なところへ目を向けてお客さまの求めていることはなにか、もっと安全にするためにはという視点を身につける。そのような気持ちを醸成していきたい。今後の急速な業務変化に対応するため今以上にもっと柔軟に人事運用ができる制度になる。

### 第4項 多様な経験の具体的な考え方は?

組合：多様な経験とは様々な職種を経験するという認識か。

会社：異動も多様な経験。駅でいえば複数の駅を経験する。乗務員も他の区所の乗務線区の違うところに異動してもらうのも多様な経験のひとつである。

組合：多様な経験を積ませる根拠はなにか。

会社：違う視点で他の業務を経験することによって経験値を広げる。他の職場でよいところを還元する。経験を積むことにより安全・サービス内容を更に深めてもらいたい。知見だとか経験だとかを共有できれば安全もサービスレベルも高めることができる。