

申10号「ジョブローテーション実施に関する要求申し入れ」

1回目 団体交渉終了！！(その1)

1. 任用の基準において、新幹線統括本部の窓口となるグループを明らかにするとともに、他支社との連絡調整についての考えを明らかにすること。

回答：社員の運用にあたっては任用の基準に則り取り扱いこととなる。なお、関係支社とも引き続き連携していく考えである。

(組合) 既に施策としてスタートしているが、ジョブローテーションについて未だに十分な理解がされていない現場実態がある。関係支社と連携をするとあるが、具体的にどのような事を連携していくのか。

(会社) 面談の記録や情報の共有を関係者と連携する。

(組合) 仙台での事象になるが、本人の意見等について現場で訴えていたものが、支社人事課では把握されていなかった事象があった。我々からすれば、このような事象があるのではないかと危惧しているところだ。本当に今後に渡って連携していただけるのかという思いもある。

(会社) 仙台支社の件になるので項の内容にどう関わるかはわからないが、異動に関しては本人とのコミュニケーションをとりながら、将来性や異動先での期待する役割を含めた任用の基準に則り判断されるものと思っている。これまでもそうであったし、今後も変わるものではない。

(組合) 自己申告書以外は把握していないのではないかと疑問があったが、その後にくれた情報については共有されているということでしょうか。

(会社) そうだ。

2. 異動については、本人希望に基づき、最低限希望するエリアとすること。

回答：一人ひとりの社員が様々なことに挑戦し、主体性をもって将来の夢や希望につながる業務を経験することで成長していく観点と、安全・安定輸送の確保とお客さまサービスに必要な社員の配置という観点を考慮していく考えである。

(組合) 解明交渉の時、統括本部のエリアが広いことから全てのエリアが対象となるのかと問うた。回答では、全てのエリアが対象となるが、エリアについては配慮するという話をしてきた。自己申告書の異動希望欄に統括本部とあるのは、エリアの話になるのか。

(会社) 管轄機関としての統括本部となる。新幹線の現業機関などだ。

(組合) 就業規則上の表現では全てのエリアが対象となるとはいいつつも、採用エリア等の背景もあることから、配慮という言葉を使ってきたと思う。その捉えから外れるような事象があれば、我々としても別途議論しなければならないと思っている。車両と設備と乗務員とでは状況が変わってくる。なので、エリアについての希望が本当に配慮されるのかと。

(会社) 採用時のエリアがあるので、そういった面での希望があれば配慮はするというスタンスに変わりはない。あとは本人が希望する内容に応じて判断されるということだ。

(組合) 回答では考慮していく考えである、と書かれている。解明交渉や以下の議論では配慮という言葉を使っているが、その違いはなんなのか。配慮であれば我々の考えを踏まえてとなるが、考慮となると会社の考えが強くでるのではないかと捉えているが。

(会社) 回答の通り考慮となる。

申10号「ジョブローテーション実施に関する要求申し入れ」

1回目 団体交渉終了！！(その2)

3. ジョブローテーション施策による異動と、通常の異動の違いを明確にすること。

回答：社員の運用にあたっては任用の基準に則り取り扱うこととなる。

(組合) ジョブローテーション施策による異動というのではないのか。

(会社) ない。異動は任用の基準に則りということになる。

(組合) 現場管理者はジョブローテーション異動と今でも言っている。面談の場で。

(会社) ジョブローテーション異動というのは、言葉としては適切ではない。現段階で具体的にそのような話を掘っていないので、そのような事象があれば指導していくことになるが。

(組合) 会社はこれまでに制度を理解してもらうために必要なことはしてきたと言ってきたが、そうであればなぜこういった職場実態になってしまうのか。社員に対してコミュニケーションを図ってきたのであれば、なぜ結果としてジョブローテーション異動という捉えになるのか。そういったことこそ、会社として振り返る必要があるのではないか。だから我々として非常に拘っている部分でもある。制度として理解されないままスタートして、3ヶ月も経ってこういった状況が何も変わっていない、こういう事態は初めてではないか。統括本部内で、我々として簡苦にあがるようなものはないが、他ではあがっているではないか。本部本社でジョブローテーションの議論をしてきた際にも、本当にこの施策や考え方でやっていけるのかと、問うてきた部分があった。

(会社) 会社として共通認識を図るところでは、課題として受け止めるところではある。我々としても社員説明資料を丁寧に作成してきてはいるが、内容が伝わっていないければ意味がない。ジョブローテーションの理解が深まっていないというご指摘に対しては、繰り返しになるが管理者にきちんと理解がされるよう再度周知徹底していく考えである。

4. 出向となる際の教育方法については、本体在籍時に必要な教育を行うこと。

回答：出向先会社の業務遂行に必要となる教育については、出向先で決定することとなる。

(組合) 解明交渉の際に、駅部門への異動の場合についてやり取りをしたときに、本体か出向先か検討しているとあった。回答では出向先で行うとあるがそういう捉えで良いか。

(会社) 回答の通りである。出向先といっても様々あるが、出向先で必要な教育等については出向先会社の責任で行ってもらうということである。

(組合) 受け入れ側の会社体制についても見ていかなくてはならない。対応がきちんとできているのだろうかという点も含めて。こういった場合、一番最初に行った方が非常に苦勞するというのがパターンになっているので聞いてみたのだが、実績がないのだとすれば、今後そういった苦勞がないようにきちんと受け入れ側との調整を図ってほしいという事だ。

(会社) 委託先との契約については、そういった教育についても含まれている。そこが十分に行われなければ、本人もそうだしお客さまにもご迷惑をおかけすることになる。

(組合) 出向先が事業系の飲食店であれば調理師免許、輸送会社系であれば大型免許など、それぞれが持っている資格に応じて活躍できる場を紹介することが出来るという事か。

(会社) 業務に必要な資格があれば、それを活用することになると思う。

申10号「ジョブローテーション実施に関する要求申し入れ」

1回目 団体交渉終了！！(その3)

5. ジョブローテーション実施にあたっては、面談等のコミュニケーションが重要となることから、管理者に対し制度の主旨を徹底することに加え、普段から社員とのコミュニケーションを徹底していくこと。

回答：社員・管理者間の双方向のコミュニケーションは、新たなジョブローテーションに関わらず重要であると考え。

(組合) 最近の面談では、当分現箇所というのはなくなったよと管理者から言われたのだが。

(会社) 希望について書いていただくのは自由だ。縛りを設けるものでもない。ジョブローテーションの考え方でいえば複数年経験された方には次のステップをどうするかということは聞くこともあるが、それを伺ったうえで本人希望を妨げるものではないので。

(組合) ジョブローテーションの話が出されてからは、職場の雰囲気は暗くなったと感じている。自分の身が今後どうなっていくんだろうという不安をみんなが感じている。いくら面談のなかで将来の話をしてくれと言われても、日頃のコミュニケーションの中でそういった不安を共有することもないなかで言われても…という気持ちが優先されるのではないかと。この間、管理者としてコミュニケーションをやってきたとは思いますが、これまで以上に丁寧になっていかなくては伝えたいことも伝わらないし、お互いにコミュニケーションを図っていきましょうともならない。

(会社) 属人の性格にもなるかと思うが、管理者としての役割は人材育成であって、将来的なことを含めて社員と話をしていきたいというスタンスを求めている。点呼をとっていいとはいはず、やはり人材育成をどうするのかということを見ている。コミュニケーションというのは耳障りがいいが、こちらが伝えたいことをきちんと理解して、というところまで伝わって初めてコミュニケーションが成立することなので、そういった部分が不足しないように見ていく必要はある。逆にそういった事があった時に、若い人たちから指摘していただければいいとも思う。

6. ジョブローテーション制度の実施にあたり、再度、各職場で説明会を開催すること。

回答：引き続き社員とコミュニケーションを図ることで、新たなジョブローテーションに対する社員の理解を深めていく考えである。

(組合) 回答には引き続き社員とのコミュニケーションを図り、理解を深めていくと書いているが、これまでの議論を踏まえていった際に、どうやってくのか。

(会社) これまでと同じ回答になってしまうが、この間会社としても様々な資料を出しながら社員への理解を深めるようにしてきた。資料は見えていただいていると思うので、それでわからない点があれば管理者へ聞いてほしいという事でやってきたが。

(組合) 個人の資質によるものなのか、この間の周知の仕方の問題なのか、社員の受け止めの問題なのか。職場実態が全てを表しているではないか。現場をまわったとあるが、その場でどういったコミュニケーションをとってきたのかについても語られるべきだ。ジョブローテーションについては開始から3ヶ月がたった今でも同じような問題を抱えたままになっている。なので、我々としてはこのままで進めていいんですか、という問題認識である。現状のままで議論を進めても認識は深まらない。会社でどうするのかを持ち帰っていただいて、再度議論していきたい。

第6項途中で終了 2回目交渉へつづく