

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」

2回目 団体交渉終了!!(その1)

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) 前回の問いに対しての回答を受けていきたい。

(会社) まずは現場長にジョブローテーションの考え方について理解をしてもらい、そこから現場管理者へ伝え理解をもらったうえで、社員とのコミュニケーションを図ってほしいという事を周知徹底していきたい。

(組合) 第1回の交渉から継続して議論してきたが、回答に関しては変わっていない。ただ職場によっては信頼関係が揺らいでいるという事も明らかになった。ジョブローテーションに関わらず、社員と管理者間の信頼関係は全ての土台である。会社の思うジョブローテーションの考え方が社員に伝わっていないことをどう分析しているのかも問うてきた。会社方は管理者側の周知徹底をすることで制度理解を深めていくと言っている。そこから見解は動かない。会社として制度説明は済んでいると言っているが、なぜ理解されていない現状分析がなされていない。だから理解されるまでのトレースはやらなければならないというのが我々の主張だ。コミュニケーションについては個別具体的な事象を出したほうがいいのだったら出して、その都度議論していきたい。管理者の発言がそこに至る現状分析も出していただけない。説明会については開催することを目的としているのではなく、あくまでも制度理解を深めるためにどうするのかという視点で訴えてきた。現場長の判断にもよるとい話なので、我々としてはそういう受け止めて持ち帰る。何度問いかけても現状の分析について出てきていないので、ここは対立としたい。

(会社) こういった場で認識を一致することができるというのが最善なのかと思うのだが、お互いの主張があるということなので、そこは会社としても見ている。

7. 今後の乗務員職場の再編について考えを明らかにすること。

回答:乗務員基地の再編については、「安全・安定輸送のレベルアップ」「効率的な業務執行体制の確立」「女性社員の活躍の場の拡大」「職場の活性化」などを目的として実施してきたところである。

(組合) 自身のキャリアイメージを描くとなった際に、再び乗務員系統に戻りたいという社員は一定数居ると思う。何年か後かはわからないが、そうなった際にその基地は存在しないよ、というのは無責任な話ではないか。そういった計画があるのだとすれば、そういった部分を示しながらイメージさせていくようなものではないのか。

(会社) 現状としては、東京新幹線運輸区の概要についてお示ししている。それ以外にお示しする内容は無いという認識だ。

(組合) 現在示せるのが東京しかないことはわかった。回答では、乗務員基地の再編については、「安全・安定輸送のレベルアップ」「効率的な業務執行体制の確立」「女性社員の活躍の場の拡大」「職場の活性化」など、と書かれているが、この「など」というのは具体的に何があるのか。

(会社) 経営環境やお客さまの動向といった環境の変化や、業務改革や人材育成という視点もある。全てを挙げると回答としては膨大になってしまうが、そういった考えがある。

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」

2回目 団体交渉終了！！(その2)

8. 各種適性検査については、本人希望に基づき検査レベルを維持できる環境とすること。

回答：適性検査については、現に担当する業務及び今後担当する可能性のある業務に応じて随時受験することになる。

(組合)ジョブローテーションでは出向もあるということで、出向であれば3年となるが、復帰する際に適性検査の扱いはどうなるんだろうと不安を感じる声は多い。そこは感情論ではない。現場の声を把握されていないということなので、把握できれば考えていただけるという事か。

(会社)あくまでも適性検査は安全に関わることだ。そのことは社員も理解していると思うが、適性検査にクリアできないということは安全面でダメだということになる。なので、そこで悲観的になるのではなくて、新たな道を考えていただきたいというところである。ジョブローテーションでも色々な経験を積んで成長してほしいと謳っているのだから、前向きに捉えてほしいと考えている。

(組合)適性検査の維持継続の部分は、社員側でも気にしている方は多い事案だ。問い合わせがあった場合はきちんと対応と周知をはかってほしい。一旦きれる場合があることなどを説明しないと、キャリアイメージの描く中身も変わってくる。適性検査に関して言われていた毎年取り直すというのは、我々が言うところの継続という捉えで良いか。

(会社)そうなる。定期医学適性検査を受けて合格しているので、継続するという捉えになる。表現として、継続する、取り直すという言い方の違いでもある。医適も運適も業務に必要な適性検査を受けていただいているはずだ。

9. 公募制異動者を養成している機関について、臨時指導員を含め指導体制の強化を図ること。指導員の技術技能については、乗務係に評価させること。

回答：業務に必要な要員は確保しているところである。なお、指導担当の技術や技能の向上については、引き続き必要な教育を行っていく考えである。

(組合)現場での教育も含めて体制が追いついているかという問題意識でこういった問いを投げかけさせていただいた。公募制の乗務員が増えてくるなかで、公募制出身の方を中心に事故やミスが多発しているのが現状だ。

(会社)教育については指導を含めて対応しているところで、公募制により人数も増えているということにも対応している。事象についてはその原因を含めて共有し、指導しているところである。

(組合)この件については別途申し入れを行って議論したいと考えている。現場の方にも問い合わせていただいて、事象の傾向の分析をしていただきたい。現状として区所に対応している中身かもしれないが、内容として統括本部として手立てが必要なステップにきていると思っている。それに指導の在り方も含めて、それを判断するのはあくまでも現場社員ですと、そういった意味で技能判断は社員に評価させることを言っている。

(会社)事象の分析や傾向というのはこれから見ていかなくてはならないとも思っているし、統括本部として何も見ていないということでもない。教育の在り方についても現場指導員等から話を聞いたりして、見直しをはかるということも考えていかなくてはならない面がでてくるんだと思う。

以上