

変革2027を踏まえた

新たなジョブローテーションに関する解明申し入れ(その2)

団体交渉終了

本部は、6月13日に申13号「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーションに関する解明申し入れ(その2)」について団体交渉を行いました。

団体交渉では、【要員関係】4項、【目指すべき方向性】5項、【安全関係】6項、【運用関係】8項、【その他】1項の計24項の全項目について議論しました。今後は、解明交渉に踏まえ、勝ち取るべき課題を明確にした上で組合員からの意見・要望を集約し、基本要求进行上げていきます。

概要

【要員関係】

組 合	会 社
今後5年間の12,000名の退職者の内訳は。	<u>全体で12,000名が退職する中でこの施策を進める。系統別に示すことは議論に馴染まない。</u>
エルダールの営業と運輸の内訳は。	各支社において一定数いると認識しているが、この場で示す考えはない。
営業エルダールはほぼ皆無。何か理由があるのか。	営業エルダールをつくらないという決めはない。総合的に勘案して決定する。
<u>実施日に想定される営業と運輸の要員需給は。</u>	<u>要員需給に柔軟に対応するための施策ではない。あくまでも挑戦意欲に応えるため、多様な経験を積むことで安全・サービスレベルを向上させることがこの施策の大目的になる。</u>
10年を超えている社員数は。	一定数いると思うが、何人いるとかいつまでに異動させるとかではない。面談を通じて本人の希望を把握して総合的に勘案して判断する。
<u>駅で従事している中途採用と女性の社員数は、提案時に強調していたこと。示すべきではないか。</u>	<u>中途採用は駅配属の3分の1。女性は駅2,300名、車掌1,100名、運転士500名弱である。</u>
2027年に想定する要員需給は。	現段階では試算できるものではない。
ビジョンを打ち出す以上、想定しているのではないか。2027年までに4万人を目指すのか。	変革2027はビジョンであり一つの世界観になる。将来的には4万人ということ。技術の進展は誰にも予想できない。
<u>労働組合の視点から運用できるのか否かも見ていく必要がある。示すことで労使の認識の一致を図ることもできる部分もあるのではないか。</u>	<u>どれくらいの規模でどのくらいの時間がかかるのかはこれからの話になる。機械的に異動や担務変更をやるうとは思っていない。</u>

【目指すべき方向性】業務情報No81につづく