

## 申20号仙台支社ジョブローテーションの運用に関する申し入れ団体交渉①

第1項：異動や担務変更を行う際、当該社員に丁寧な説明を行うこと。また、当該社員に不安を与えるような説明にならないよう、管理者に対し教育を行うこと。

回答：引き続き必要に応じて社員とコミュニケーションを図ることで理解を深めていく考えである。

(組) 説明会の予定はないが必要であれば行うとあるが、何を必要とするのか。少し話をしただけでコミュニケーションを取っているとされてもこちらも困る。

(会) 管理者に対する教育は現在も実施している。引き続き行っていく。主幹部をはじめ現場に赴き、意見交換をさせてもらっている。職名が助役となれば現場長含め、全員が管理者になるので日々のコミュニケーションを取っていただければと思う。

(組) とある職場のやり取りの中で、正直分らないという管理者の方からの素直な回答があった。このような現実があるということを受け止めてもらいたい。

(会) 新任助役研修の話だとか、助役の方に関する会議や研修があるので、そこで話しをしている。助役が知らないというのは、たぶん勉強不足のところは正直あると思う。

(組) 日々の業務もあるので、そこまで余裕がないというのはひとつあるのではないかとと思う。そういうところを大事にしてもらいたい。

(会) 了解した。

(組) 担当管理者以外の管理者に、悩みや不安を打ち明けられた時は、管理者間の情報共有を密にして担当管理者とその社員とで面談を行えるような体制を取るべきだと思うが。

(会) 話しやすい管理者というのは職場にいると思う。そういう管理者に話して頂いて、そこは管理者間での共有は出来ているので、それについては継続的に行ってほしい。

(組) 家庭環境上どうしても厳しくなった際は、柔軟な対応をする考えはあるのか。

(会) 家庭環境が変わった際には、随時管理者に話してほしい。年1回の自己申告と面談だけではない。家庭環境変わった際には随時管理者に相談して頂いて結構だと思う。

第2項：希望外の担務変更や異動となった場合、元の担務や箇所へ戻る時は本人希望を遵守すること。またその際は、原則3年とすること。

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) 全員が希望通りにならないということで、会社の施策で運転士になって、費用をかけて長期研修に入って、国家試験を受けて国家資格を取ってというような経緯があって、希望していない駅への異動がされても、納得感が得られないという社員も多い。

(会) 様々な経験をしていくことによって、社員の能力がアップしていくところがある。このジョブローテーションの趣旨である。

(組) 希望しないで担務変更が発生することもあると思う。そういう場合は、本人にどうあってほしいかということも踏まえて、話ししていくこと。

(会) 通常の人事異動の中で、現場長からお話して頂いているところと同じである。

(会) 原則3年というのではない。

(組) 任用の基準で駅に異動して、運転士に戻る場合もあるということで良いか。

(会) そのような場合もある。無い場合もある。

(組) どうしたら戻れるのか。

(会) ここでは具体的に答えられない。運転士をされて例えば駅の輸送の仕事をされたりしたら、すごく安全性は向上すると思う。

(組) 理由付けにされては困る。面談でカバーしながら、しっかり戻れるなら戻れると前例を作っていく。今の不安というのはそこであり、異動の部分が一番ネックになっている。

(会) 運用については、任用の基準というがあるので、それに則って取り扱う。