

新生 東京地本ニュース

http://jro-u.jp/



No. 19 2020年 3月 26日



JR東労組東京地本暫定執行部

ジョブローテーションが 4月1日より実施されます！

～主な議事録確認は以下の通りです～

○安全・サービスレベル向上の考え方について

- 【確認事項】 ○元職場に戻ることは様々なケースの一つとして可能性がある
○全てのキャリアが重要である。元の箇所で経験を活かすこともその一つ

【補足】 組合は、同一職場・同一担当での経験を重視して「概ね10年に縛らないこと」を求めましたが、会社は「(同一職場・同一担当に留まることは)経験の頭打ちであり、後進が育たない」(異動や担当変更で)多様な経験を積んだ社員が「熟練者」である」として、対立しました。
しかし、施策実施以降は異動や担当変更が多くなり、職場では経験の浅い社員の増加が想定されます。そこで、他職場・他担当へと転出した社員を再び元職場に配置することで、同一職場での経験が豊富な社員として輸送品質の向上に繋がると主張しました。会社は、柔軟な制度であり様々なケースがあるとしながらも、他箇所に異動した社員が元職場に戻り、経験を活かすケースもあることを確認しました。

○乗務員の指導担当について

- 【確認事項】 ○指導担当の役割は重要であり、信頼される指導担当の育成を行う
○職場の事情に考慮した指導担当の配置と人材育成を行う

【補足】 「新たなジョブローテーションの実施」により、経験の浅い社員の増加や車掌を経験しない運転士など、様々な乗務員の配属が想定されます。これまで以上に人材育成が重要となることから、指導担当を新たなジョブローテーションから外し、職場に定着させることを求め、対立しましたが、技術継承や教育の土台、指導担当に求められる質は変わらないことを確認しました。

○面談について

- 【確認事項】 ○自己申告書は、個人が自分の意志で、自らの描くキャリアプランを記入する
○面談で、社員の夢や希望をありのまま把握する。希望の変化もしっかりと把握する
○任用の基準に留まらず、社員の希望を把握していく

【補足】 キャリアプランの実現には、自己申告書による秋の面談が重要です。飲み会や職場の立ち話での会話で「本人希望」とされることがなく、管理者と社員が互いに意思を明確に伝え、管理者によるアドバイスとすり合わせながら希望を確定することが必要です。

○業務に適用できなかった場合について

- 【確認事項】 ○異動・担当変更した後再度現場・現担当に戻るキャリアプランも描ける
○業務内容が本人に合わない場合はケースバイケースで従前と変わらない

【補足】 異動や担当変更後、実際に業務をした結果、適用できない場合の配慮を求めました。これまでと変わらず、本人の希望に配慮しコミュニケーションを取って対応することを確認しました。

○公平・公正な運用について

- 【確認事項】 ○労働組合の所属の有無で異動・担当変更に影響することはない
○任用の基準に留まらず、本人希望を把握する

【補足】 車掌・運転士試験が廃止されることから、これまで以上に異動や担当変更に対する納得感が必要です。希望が実現できなかった根拠を本人に明らかにするよう求め、フォローを行うことを確認しました。また、任用の基準に留まらず、本人希望を把握していくことを確認しました。
※【任用の基準】(就業規則第27条)

会社は、社員の任用にあたり、社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性、試験成績等の人事考課に基づき、公正に判断して行う。
【任用の基準について】(労働条件に関する協約「議事録確認」)
「社員としての自覚」・・・会社の発展ということを念頭に置き、自己の本分を守り、会社の命に服し、法令、規程を遵守して職務に専念するとともに、業務改善に努めているか
「勤労意欲」・・・意欲と積極性をもって業務を遂行しているか
「執務態度」・・・お客様、上司等への態度が適切であるか、また、職場規律を守っているか
「知識」・「技能」・・・それぞれ担当業務を処理するために必要な知識・技能はあるか
「適格性」・・・仕事の成果、能力等を総合的に評価し、現在の担当業務に対して適しているか
「協調性」・・・組織の一員として、自分の位置づけを認識し、上司、同僚と協力し、業務の向上を図ろうとしたか

○概ね10年を超えない異動・担当変更の考え方について

- 【確認事項】 ○異動や担当変更した時点で在籍年数はリセットになる
○過去に勤務経験のある職場へ再配置された場合、在籍年数を通算して取り扱わない
○育児・介護等の個々の事情に配慮し、概ね10年を超える場合がある

【補足】 「ライフサイクルの深度化」で再度運転士となった組合員が、異動前後の通算で長く在籍していることを理由に異動が懲罰されることが発生しています。しかし今後は、過去に勤務経験のある職場へ再配置された場合、在籍年数を通算して取り扱わないことを確認しました。また、育児・介護勤務者に限らず育児・介護や社員の切実な事情、制約のある方(車いす等)に配慮することも確認しました。

○同一担当で経験を積むことについて

- 【確認事項】 ○同一担当で違う箇所に異動することもキャリアを描くこと
○運転士を極める、車掌を極める、駅を極めるキャリアも希望として否定しない

【補足】 同一担当を続けることができなくなるとの不安が多くありました。同一職場・同一担当は最長概ね10年となりますが、同一担当で他職場へ異動することもキャリアアップであると確認しました。

○終身雇用・年功賃金について

- 【確認事項】 ○新たなジョブローテーションの実施により、終身雇用・年功賃金の雇用契約を変更することではない

【補足】 この先のワンマン化やドライバレス化などの効率化施策で仕事が無くなる懸念がある中、経団連の「終身雇用を続けるのは難しい」旨の発言や、他企業での45歳自主退職奨励の動きに踏まえ、雇用問題まで危機意識を高めて議論しました。交渉の結果、「安定的な雇用」が経営の安定にも大いに貢献してきたことを労使で一致し、新たなジョブローテーションの実施により、終身雇用および年功賃金の考え方を変更しないことを確認しました。

○出向・転籍について

- 【確認事項】 ○労働協約に基づき、出向期間は原則3年以内とする
○出向のみならず、異動全般、本人の希望を聞いて尊重する
○ことさら出向のみを推奨するものではない
○ジョブローテーションの実施に伴って転籍を行うものではない

【補足】 出向から戻る場合は、元職場に戻すことで現場での業務に活かすべきだと求めました。様々なケースはあるものの、元の職場に戻るケースもあることを確認しました。
※出向:JR社員の籍のまま他企業で働くこと。 転籍:JR社員ではなく、他企業に籍を移して働くこと。

○異動のエリアについて

- 【確認事項】 ○異動する場合は、採用エリアを基本とする
○支社間異動となる場合は、基本的に本人の希望に則り行う

【補足】 異動については、自らの採用エリア(「秋田」「盛岡」「仙台」「水戸」「高崎」「新潟」「長野」「首都圏」の各エリア)の範囲内を基本とすることを確認しました。なお、新幹線統括本部に所属する組合員も、「支社」の所属ではありませんが採用エリア内での異動を基本とすることを確認しました。

○設備・環境改善について

- 【確認事項】 ○新たなジョブローテーションの実施は単身赴任を懲罰するものではない
○女性社員の配属は、必要な休憩室等の整備を行った上で進めることが基本である

【補足】 異動の増加で通勤時間が延びる場合を想定し、社宅や寮の使い勝手向上(使用制限の廃止等)を求めました。また、女性設備が整う前に女性社員が配属される現実を改善するよう求め、必要な整備を行っていくことを確認しています。

確認事項が守られていない時は、地本まで報告してください！