

# 業務部速報

No. 52

発行 15. 12. 15

JR東労組 業務部

## 申1号 第31回定期大会発言に基づく申し入れ **団体交渉 2回目**

**第6項 新入社員研修については、社員間の競争をあおる現行の研修内容を見直し、配属後に担う業務を中心に業務知識向上のカリキュラム設定とすること。**

【現在の新入社員研修カリキュラム】

- ①会社概要
- ②社会人・企業人としての心構え
- ③社員としての自覚・意欲に関する基本行動
- ④あいさつや時間管理等のしつけ的な事項
- ⑤安全やサービス品質向上の基本

研修期間は3週間弱（正味16日間）

**組合** 新入社員研修でマイプロや自己啓発について教育はしているのか？

**会社** 自らを高めるために、マイプロや通信教育が手段としてあることは話している

**組合** 配属2日目の新入社員から「マイプロはどうやればいいのか」という質問があった。新入社員はマイプロよりも自分の仕事を覚える方が先だ！

**会社** 画一的な言い方はできないが、(新入社員は)目の前の与えられた仕事を全力で責任を持って取り組むことが重要

→ **現場実態に合った専門的教育を意見を踏まえて検討していく！確認！**

**第7項 My Project を取り組むにあたっては、管理者が活動実態を適切に把握するとともに、時間外で活動をおこなう場合は、1回2時間程度、月2回を目安におこなうことを遵守すること。**

**組合** 管理者は活動実態を適切に把握できているのか？

**会社** 管理者が把握したもとの活動している。月2回、一回2時間は概ね平均的だ。

**組合** 本来集中するべき、与えられた業務を「作業」、マイプロが「仕事」という指導が職場をおかしくしている。どのような実態になっているのか把握しているのか。業務に弊害を出し、安全と命を脅かす事態になっている。

**会社** その事で職場がおかしくなっているとは認識していない。安全を脅かす業務は成り立ちえない。業務に支障をきたす状況になっているとは思っていない。

マイプロで企画した車両見学会で、一歩間違えば命を落とす事態になっている現実を指摘！

対立！  
(会社)マイプロで計画したから発生したとは考えづらい。

**安全を脅かす事態になっているMyProject、委員会活動は、直ちに中止するべきだ！通告！**

**第8項 会社が任用の基準に基づき社員に転勤を命じる目的を明らかにすること。**

**組合** 社員に転勤を命じる理由は何か？

**会社** 様々な事情を考慮することを前提にして、①社員のスキルアップ・成長、②職場における適正な配置、③勤続年数を踏まえて、異動発令をおこなっている。モチベーションを上げて、新天地で活躍して欲しいと思っている。

**組合** 納得ができる十分な説明がされず、適任者が見つかったとだけ言われて終わりだ

**会社** これだけ社員がいると、全てが希望通りにならないことが多いことを理解してもらいたい。説明のあり方など指摘を踏まえて、関係箇所には周知していく。

【任用の基準とは？】

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。

(労働条件に関する協約第3条)  
(就業規則第27条)

**納得感のある異動にするために、説明をおこなう確認！**

**第9項 世代交代の渦中において、各現業機関に確実な技術・技能を継承するために、同一字箇所長期勤務を理由とした異動はおこなわないこと。また、異動に際して利益誘導の面談や意識付けはおこなわないこと。**

(会社) 今後、世代構成も大きく変わり、鉄道を安定的に運営するためには技術継承は重要な課題

**組合** 長期間、同じ職場にいることを理由に転勤させるべきではない。線区に精通した「プロ」を育成しなければ、世代交代の中での技術継承、技能伝承はできない。長期滞留を悪とするべきではない！職場に頼れる先輩は必要だ！

**技術継承と技能継承の必要性は一致！**

計画的に一定のスパンで異動することは必要。職場で頼れる先輩は、他の職場に行っても同じような存在になる。

**組合** 異動にあたり利益誘導をするべきではない！ → **会社** 利益誘導などは考えていない！モチベーションを高め異動できるようにする！

**「安全」を脅かす職場風土を是正し、競争のない働きがいのある職場を創り出そう!!**