

申4号「人事・賃金制度の改正に関する解明交渉」 第2次解明を行う！【その1】

① 安全第一が等級毎に期待する役割に反映されていない理由を明らかにすること

(回答) 安全の確保は、当社の事業運営の最優先事項であり、企業理念や行動指針に掲げているものであることから、期待する役割を社員一人ひとりが実行することでこれらの実現につながるものと考えている。

(組合) 企業理念や行動指針に掲げるがゆえに期待する役割に反映されないのか。

(会社) あえて入れるものではない。当然なものだ。安全の項目を入れても、その行動自体が安全に対して求められるものでない。

(組合) 期待する役割に、安全を入れるとデメリットがあるのか。

(会社) 全ての等級に当てはまるので入れ方が難しい。

(組合) 列車見張り員の教育を受けていないと聞いている。

(会社) 少なくとも東京・大宮・横浜・八王子では行っている。

現場と本社で違うのはなぜ？

② 人事考課は、誰がどのように評価し、昇級、昇格の判断をするのか明らかにすること

(回答) 管理者、箇所長および支店の管理者が、社員としての自覚、勤務意欲、勤務態度、知識、技能、適格性、協調性等の人事考課を行い、本社において在級年数および人事考課を踏まえて公正に判断して昇格を決定する。

(組合) 常時、現場に管理者がいない中で、どのように一人ひとりの社員の人事考課を行うのか。

(会社) 管理者が一人で回っているわけではない。

(組合) 管理者に月1～2回会うだけで人事考課などできるのか。

(会社) 箇所によってはあるかもしれないが、回数の問題ではない。総合的に見て人事評価することもある。

(組合) 個人面談は行っているのか。

(会社) 自己申告書の面談を秋に行っている。

(組合) 日常普段、全くその社員を見ていない本社で何を判断するのか？

(会社) 最終判断権限は本社にある。管理者や箇所長・支店で的人事考課を踏まえて判断する。

(組合) 社員個々のことは分からないのではないのか。

(会社) 支店の意見を尊重していく。本社として成功率合いなど見て、公正に判断する。

組合員は不安を感じている！！

解明交渉の内容に踏まえ、全組合員で議論を深めよう！