

申5号「人事・賃金制度の改正に関する基本要件 申し入れ」交渉を行う！【その3】

〈組合〉後輩がミスや事故などをした時に、指導者側の人事考課が悪くなると思って教えたくないと言う誤った認識がある。

〈会社〉そういう話があるのは初めて認識した。指導した側が悪く評価されることは、絶対に無い。

〈組合〉人事考課は誰が行うのか。

〈会社〉駅務長以上で6等級及びリーダー職試験合格者が行う。管理者としての資格を持った者が研修を受けて人事考課を行う。

③人事考課を明確にし、偏った評価とならない対策を講じること。またマネジメントとしての役割を明確にし、安全、サービスの教育・訓練の充実を図ること。

(回答) 人事考課は、就業規則に基づき公正に判断して行っていく。なお、管理者を対象に必要な教育を実施していく考えである。また、社内通信研修の受講をはじめ自己啓発の意欲を図るとともに、職場のOJTや各種勉強会のほか、支店、本社、営業研修センター等において安全・運行・営業実務・サービス等の各種研修を通じ、社員個々の成長度合いに応じたきめ細やかな人材育成を計画的に行っていく考えである。

〈組合〉昇進などで主観を持ち込むことが発生している。主観が入らない教育をすべきだ。

〈会社〉人間が判断するものだ。個人の思いも全くないとは言えないだろう。複数管理者で行っているが、主観の公平性を保つことは必要だ。人事考課の考え方や人の評価の仕方を機会を通じて伝えていく。

〈組合〉管区内には列停を扱う駅と扱わない駅がある。教育をしっかりとやるべきだ。

また、一部のコーナー受託駅の改札窓口内に列停が設置されている。扱うとJESS社員が復位をするのか、JR社員なのかルールが明確化されていない。

〈会社〉助勤先で機器が扱えなかったが為に、事故・怪我が起きてはいけない。見習いや訓練・研修をするなり、しっかりと進めていく。列停のルールについても確認して進める。

〈組合〉安全とサービスの教育を充実することで社員を育てることが重要である。マネジメントとして責任を持って教育することを強く要求する。

〈会社〉教育訓練は、今後も正社員の増加に伴い必要になり計画的に行う。人事評価も偏った評価にならないようにする。マネジメントの役割は、個人把握を行いフォローしていくことが大切である。その認識は変わらない。