



申2号 「新たなジョブローテーションの実施について」に関する第4回団体交渉を行う!

第21項 女性社員の異動に関しては、設備の整備を前提に取り扱うこと。

- ・ 女性配属にあたっては、必要な休憩室等の整備を行った上で進めることが前提であることに変わりはない。
- ・ ロッカーやトイレ等、必要な整備を進めていく。
- ・ 全ての職場で女性社員が活躍できる環境を整えることを目標としている。

第22項 団体交渉の経過を踏まえ、改めて社員説明は各現場で時間をかけて丁寧に行い、社員の不安解消を図ること。また、社員の質問に対して回答できるように管理者への教育を徹底すること。

- ・ 現場に入り、さまざま意見や要望をいただいている。すぐに返せるものから時間を掛けて丁寧に返していく。
- ・ 一般社員、フォアマン層の人材育成は重要。社員一人ひとりがレベルアップすることで、会社全体もレベルアップする。引き続き人材育成に全力を尽くす。
- ・ 新たなジョブローテーションの理想像を正確に社員・管理者に伝える努力を惜しまない。

第23項 本人希望の把握について、基本は自己申告書による面談で行うこと。 なお、希望把握に関する管理者の負担増が想定されることから対策を講じること。

- ・ 基本的に管理者の業務量の変化は考えていない。役割の重要性は増していく。
- ・ 施策の趣旨から、社員の夢・希望に近づけられるように、日々のコミュニケーションを図る。
- ・ 管理者が、正確に個人の希望把握が出来るように丁寧な面談体制をつくる。

第24項 車掌と運転士の「込み運用」については、別途議論とすること。

- ・ 2020年4月1日実施のジョブローテーション施策の中で提案していない。
- ・ この施策で議論することではないが、乗務員勤務制度では「現在も運転士が車掌業務を行うことは可能である」。現時点で具体的な運営について提案していない。

第25項 「新たなジョブローテーションの実施について」の具体的な運用については、地方での労使議論を行なった上で実施すること。

- ・ 「新たなジョブローテーションの実施について」の制度に則り運営するものであり、地方提案にはならない。
- ・ 人事運用なので地方での議論にはなりづらい。申し入れがあれば、真摯に議論する。

基本要求の全25項目の議論を終えました!
認識が一致しない点について、再度労使で議論を行います!
要求実現に向けて、職場で議論を巻き起こそう!