



## 申5号 「新たなジョブローテーションの実施について」に関する申し入れ(その2)団体交渉を行う! ②

**第4項** モチベーションの向上とチャレンジ精神に基づき、適性検査についてはキャリアプランを描くために、本人希望に則り継続して定期検査の受検を認めること。

### 《組合の主張》

- モチベーション維持のために、希望に則った適性検査の受検を認めること。
- 自分のキャリアを描いて乗務員区に戻るといふ考えがあるならば、継続して受検できるようにすべきだ!

### 《会社の主張》

- 業務に必要な資格を必要の都度取得する。
- 適性検査とモチベーションはリンクしない。
- ライフサイクル深度化と違い、転勤先から運転士に戻れるとは限らない。
- 希望に基づいて受検することは趣旨に合わない。

**会社は申し入れの趣旨は受け止めるとしつつも、適性に関する基本は変わらないとして、対立!!**

**第5項** 輸送品質の向上を目的とした、在来線車掌・運転士の新規養成、新幹線車掌・運転士の新規養成、新幹線運転士から在来線運転士への転換養成について、2020年度の研修スケジュール、教育・訓練内容を早急に示すこと。

### 《会社の主張》

- 来年度のスケジュール、カリキュラムは決まってない。例年でもこの時期に固まっていない。調整中であり、社員周知はまだできる状態ではない。
- 研修センターのスケジュールは、長期研修・短期研修・日帰り研修で詰まっている。1箇所を修正すると、1年間の計画を全部修正しなければならない。そのため全体のバランスを見て調整している。
- 養成時期について、労使議論してきたことを踏まえて提示する。

**第6項** 「新たなジョブローテーションの実施」により、この間蓄積してきた輸送品質を低下させないこと。また、この間の団体交渉で確認したことを踏まえ、新たなジョブローテーションを実施すること。

### 《確認事項》

- 今施策の実施により、今後の終身雇用・年功賃金の雇用契約を変更することではない。
- 出向は原則3年以内である。
- 今施策で転籍はない。
- 出向に行く場合は**本人希望を尊重**する。異動全般そのようなスタンスで行っている。
- ことさら出向のみを取り立てて推奨するものではない。
- 団体交渉で確認したことに踏まえて、新たなジョブローテーションを実施**する。

**第7項** 「新たなジョブローテーションの実施」にあたっては大きな変化になることから、労使が施策実施前後の職場の実態を注視し、必要な議論を鋭意行うこと。

(組合) 変わっていく経過は労使で見なければならぬ。安全や働きがい向上するジョブローテーションの実施であると確認した。問題があれば労使で議論する必要がある。

(会社) 回答に記載した通り、提起があれば議論したい。

**32年間続いてきたライフサイクルの変更には、大きな不安があります。しかし、将来にわたり会社を発展させて雇用を守り、安全、健康、ゆとり、働きがいのある施策の実現に向けて、職場からの議論を積み重ねてきました。現場第一の視点でこの施策を創り上げていこう!**