



【申1号】第39回定期大会発言に基づく申し入れを行う！

6月22日に開催した第39回定期大会の質疑において「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーションの実施について」に関して発生している課題について発言がありました。

本部一本社間の団体交渉では「任用の基準に留まらず社員の希望を把握する」「納得感は施策のポイントである」など労使で真摯な議論を積み上げ、認識の一致を図り議事録確認を締結してきました。よって、組合員・社員の働きがい向上する運用は出発点として重要であると考えます。今後は、安全・サービスレベルの向上、主体性を持って業務に挑戦できる環境の実現などの検証をしていく必要があります。

しかし、この春に実施された異動において「自ら描いたキャリアが実現しない」「希望が叶わない明確な理由や異動の理由が示されない」「納得感が高まる制度となっていない」など、新たなジョブローテーションの実施に向き合ってきたが故に、多くの不満や不信を抱いているとの声が出されています。これらの一部で発生した事象は、これまでの労使の議論経過とは異なると言わざるを得ません。さらに、制度の目的と根幹に関わるものであり、全システムにおける課題にも繋がりがありません。

また「『駅』の変革と新たな顧客接点創り」や「ワンマン運転の拡大」「電気部門の変革2022」などの各種施策に向き合ってきましたが、新型コロナウイルス感染症拡大により取り巻く情勢が大きく変化しています。その中で、本社はポスト・コロナ社会への対応として「成長・イノベーション戦略の再構築」「経営体質の抜本的強化」の2点に注力することを表明しています。

今後は、施策などのスピードが今まで以上に加速するとともに、職場に様々な変化が起きることが予想されますが、その中においても「安全・健康・ゆとり・働きがい」の更なる向上が実現するよう、団体交渉を行ってまいります！

1. 「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーションの実施」以降、将来設計や生活環境を踏まえて描いたキャリアプランに対して、一部納得感のない異動が発生していることから、労使議論を踏まえた運用とし、働きがい向上する制度とすること。
2. 新型コロナウイルス感染症によって急激に社会が変化する中において「変革2027」と働き方改革、及び社員と家族の幸福をどのように実現するのか会社の考えを明らかにすること。

職場の声を基に団体交渉を行います！

新型コロナウイルス感染症に関する、感染拡大防止やテレワーク等の課題については感染拡大が収束せず予断を許さない状況が続いていることから別途議論を行ってまいります！