



① 第39回定期大会発言に基づく申し入れ団体交渉を行う！

2020年6月22日に開催した第39回定期大会発言に基づく申し入れについて本日、団体交渉を行いました。発生している地方の共通課題についても問題意識を一致するよう議論を行いました。

特徴的な議論は以下の通りです。

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。

JR東労組は2019年3月提案以降、議論を積み重ね議事録確認をしています。本部一本社間の議論経過と確認してきた事項は変わっていないことを確認した上で議論しました！

地方の共通課題おける議論視点

①示された異動内容に納得感が得られない

(組合) 希望が叶わない明確な理由やキャリアプランと違う異動箇所の理由が示されていない現実がある。

(会社) 自己申告書を新しくして、これまで以上に考えを把握できる環境づくりをした。以前に比べれば把握できる環境は整ってきているが、出来ていない事実もある。足りない部分は補完していきたい。

(組合) 会社として異動先で何をしてほしいか期待することを伝えてもらいたい。

(会社) 管理者として、一人ひとりの社員に向き合っている。希望や期待していることなどコミュニケーションをお互いに取り合うことが積み上げだが、足りないところもある。全体としてその方向を目指している。

(組合) 施策のポイントは納得感とも言われていた。ジョブローテーションの目的の実現のためには、趣旨を正しく理解し、納得感をもって異動できるよう認識一致を図る必要がある。

(会社) 事業運営上、仕事を回さなければいけない観点がある。将来のキャリアを踏まえて、要員需給と両立させるのが難しい。全体を見て評価していただきたい。

②丁寧な希望把握が行われていない

(組合) 生活設計や育児・介護等の状況も含め、本人希望と大きく乖離がある異動が示されるが、そもそも希望が把握されていない。現場長が把握していないことが事実として報告されている。

(会社) 記入したことが把握されていないことは想定しづらい。無いように努力しなければならない。

(組合) 全てではないが想定していないことが発生している。

(会社) 話を否定しているわけではない。足りないことは補完していく。徐々に良い方向に働いていると認識している。その傾向を一つ一つに浸透させていく。

①と②の課題はコミュニケーションの時期と内容に課題があると考えます。～②へ続く～