

業務部速報



No. 29

発行 25. 8. 7

JR東労組 業務部

「JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた新たな組織と働き方について」 申2号 に関する説明申し入れ(その2) 第3回団体交渉を行う! ①

【人事・賃金制度の見直し】

17. 能力昇給の基準を明らかにしない、示さない理由を明らかにすること。

会社の考え方	説明内容のポイント
--------	-----------

- ・これまで以上に社員の能力伸長をきめ細やかに反映していく。勤務成績を考慮することは現行と建付けは変わらない。人材育成のPDCA サイクルのブラッシュアップで対応し、成長を促す。
- ・人事評価は今までも明らかにしていない。複数の管理者で人事評価を行っていくので問題ない。
- ・様々な業種を担っている中、同じモノサシで図るものではない。
- ・評価基準を明らかにすることによって、そのことだけを考える社員が出てくるのではないかと考える。

18. 「人材育成のサイクルの推進」について具体的に明らかにすること。また、主務職に移管する管理者の業務を明らかにすること。

会社の考え方	説明内容のポイント
--------	-----------

- ・主任職として、主務職としてなど、各々の職制はこうあるべきだということを示していきたいと考えている。
- ・既存のチャレンジツールマップ（国内大学とかマイプロなど含めて社員がチャレンジするものをマップにしたもの）を活用していく。
- ・主務職に期待することとして「個々の社員の能力の発揮度合いに左右される非定型的かつ業務遂行の自由度が高い業務」とは、企画系の業務であったり、管理者だけが行っていた当直などの業務管理などであり、任せられることは任せていきたい。
- ・主務は、一般社員の最上位職であり、人事評価以外できる。一般職に一番近い職位であって、その職位を活用して活躍してもらいたい。1 on 1 ミーティングを行うケースもあると思う。
- ・人材育成のサイクルとして、春に課題設定の面談を実施、秋に自己申告書に基づく面談を実施、他に、1 on 1 ミーティングを実施していくことになるが、現在とスケジュールが大きく変わるものではない。
- ・自己申告書は、異動の希望エリアが 12 支社から 36 事業本部に変わるなど、様式の変更はある。自己申告面談の位置づけは非常に重要と考える。
- ・課題はすでに 4 月に設定されている。
- ・自己申告書は会社がしっかり管理し、責任を持って取扱ってきている。

組合の主張

春の面談で課題設定をしていて、この提案の 4 月 1 日に向けて、自己申告書も変更され、秋の面談が実施されていく。現在 4 月 1 日施策実施に向けて団体交渉で議論している最中であることから、施策実施ありきで進められているのではないかと問題意識を持っている。秋の面談に向けて、必要な課題は示していく！

②に続く