

速報！「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」 「施策の運用に関する緊急申し入れ」団体交渉をおこなう！！ 【主な議論の確認事項】 その2

【コロナウイルスへの対応】

(組合) コロナウイルスの感染拡大の状況で社会的に不安の声も多くある感染防止の観点から異動を延期すべきである。

(会社) 主張については受け止めるが、人事異動は必要なタイミングでやっている。自治体からの要請や世の中の流れの状況によってはあり得る。

コロナウイルスへの不安の声を主張！

(組合) 本人はもとより、家族が今の状況に多く不安を抱えている。今じゃなくてもいいのではないのかという現場の声は把握しているのか。

(会社) 声があることは会社としても承知しているが、現時点では業務上の必要性を考えて予定通り実施する。

(組合) 今この状況で異動を行う業務上の必要性とは何か。

(会社) 駅、乗務員区、指令など行先は様々だが、その職場の要員をしっかりと確保しなければいけない観点や、非常事態に備える視点も含めて異動先で仕事をしっかりとっていただく準備が必要である。要員が手薄なところにはしっかりと配置していかななくてはならない。

不安の声は把握しつつも計画どおり進める考えが示される。

【制度運用】

(組合) ジョブローテーション施策において現地区以外への異動が基本であるという事を管理者から受けたという声を聞いているが、会社の認識は。

(会社) 指摘があったので、現場長に事実を確認したがそのような事実は確認できなかった。

(会社) 事実がある無しにかかわらず、現在所属する地区以外が基本という前提は無い。

(組合) 現実的にそのような声が現場から聞こえてきている。改めて現所属地区以外が基本という事は無いことを指導していくべきだ。

(会社) そのような事実は確認していないが、主張を受け止め、現場長を通じて管理者に話をしていく。

(組合) 本線乗務員から直接指導員というルートは無いという事も言われている様だが、そのように制限されることがあるのか。

(会社) 直接指導員になるケースもあり得る。そのルートが無いというつもりはない。

制度を正しく理解し、再度現場長に周知していくことを確認！

施策の目的に沿った運用、労使議論を踏まえた運用を実現させるために交渉内容を全組合員で確認しよう！