



2021年 9月12日
第26号

JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 助川一実

編集情宣担当

ホームページ

<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



9月7日

横地申第1号「JR東労組横浜地本第26回定期大会」発言に基づく申し入れ団体交渉を行う！④

第4項 異動に関しては、施策を担う社員がやりがいを持てるよう、「本人希望」を前広に把握すること。このために丁寧な面談と、日頃からのコミュニケーションを行うこと。

【会社回答】社員の運用については「任用の基準」に基づき取り扱うこととなる。また、社員の状況については、自己申告書による面談等を通じて把握していく考えである。

《組合》

ジョブローテーション異動で簡易苦情処理や不安、悩みが多く出ている。こういったことが無いようにしていくこと。

施策を担う方が、転勤前の意識付けと転出先での反応が違うことに不満を持つ人もいる。そういった現実を受け止めること。

施策を担う人と、管理者との間で認識の違いの無いよう、異動前のコミュニケーションが大事だ。

オーダーメイドキャリアプランも言われているが、担う人にとって、自らが思い描いたものとかげ離れている現実がある。

施策の趣旨、内容に対して理解が深まっていない。

秋の個人面談も重要であり、面談においての意見の齟齬もある。過去の面談希望を取り上げるのではなく、直近の面談を重視して、社員の希望を把握すること。

考え方や希望等が変わったら、希望の上書きをできるようにすること。

日頃のコミュニケーションも含めて、しっかり聞くこと。

一人のスペシャリストではなくて、区所としてのスペシャリストを作り上げていくことは、必要である。会社の思いと職場で現れているものは、合っていない。元職場と異動先で言われていることが違うことや、要員問題と言われている。そういった齟齬がないよう一体となって作り上げていきたい。

《会社》

簡易苦情処理は協約に則って扱っている。主張は承る。変化の過渡期の状態に不安がある。その表れである。一緒になって考えてほしい。相互に理解を深めて頂きたい。

会社が把握できるものは限られている。そういう意見は管理者にも伝えて頂きたい。

様々なチャンネルでやっていく。全ての一致は難しいが、100%に近づけるようなコミュニケーションは求めていく。

社員の思いは人それぞれ。会社としては、多様な経験に行き着く。自分で練ったプランを、管理者とすり合わせ頂きたい。会社が提示するのは完全には合致しない。最終的には、思い描くものに近づくよう努力はしている。

社員が悪いとは思っていない。会社としてもより良い方向に持っていけるようにする。納得してほしい思いはある。

これまで通り自己申告書の重要性は変わらない。ただ、それだけで決めるものでもない。

都度、状況が変わったら管理者に伝えてほしい。自己申告書の内容は書き換えられる。

会社としても将来のビジョンとか希望は叶えるべく考えているが、乗務員ですと居たいというのは無理な話だ。多様な経験をして欲しいと言っている以上、社員にも考えてもらわないとその議論はできない。納得感では平行線もあるが、まずは多様な経験という土台に立ったうえで、議論してほしい。

**「安全・健康・ゆとり・働きがい」ある職場環境の実現をめざし
職場から施策検証運動を創造的につくり出そう！**