



2023年 9月23日
第30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/>

横地申 第1号

「JR東労組横浜地本第28回定期大会」発言に基づく申し入れ 団体交渉を行う！ その①

1. 「変革 2027 を踏まえた新たなジョブローテーション」において、管理者は社員が思い描くキャリアプランを下支えし助言する役割がある。よって管理者は社員のキャリアプランの実現に責任を持ち、社員の納得感をつくり出し、意思疎通が不十分なままの不幸な異動や担務変更を引き起こさないこと。
【会社回答】管理者は引き続き、社員一人ひとりの活躍フィールドを広げるためにも、**日頃のコミュニケーションや自己申告書による面談を通じ、キャリア形成の支援を行っていく**考えである。なお、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。

組 合	会 社
これまでも本部一本社間で議論してきた。26項目の確認事項は変わらないでよいのか。	基本的に現段階で変わるものではない。
東労組組合員で簡易苦情処理が19件。退職4名。病欠3名。この現実を会社としてどう受け止めるのか。	病気や辞める方が一定程度いるのは把握している。会社が思っている所と社員が思っている所の齟齬は埋めていかなければならない。
どのように齟齬を埋めていくのか。	支社としてやるべきことは現場長や管理者の教育である。
具体的にどのような教育をしているのか。	管理者として社員に提示できるものがどれだけあるか、引き出しがどれだけあるか、それが無いと社員に対して将来性を具体的に示せない。引き出しを増やしていくことはやっていく。
施策を進めていくには「管理者がポイント」であることを議論してきた。全ての管理者が担えているのか。	管理者の教育は行っている。管理者にもコミュニケーションの得意・不得意があるので、引き続き管理者の教育は行っていく。
管理者のコミュニケーション力や情報量、いわゆる「引き出し」を上げていく取組みを進めていくこと。	状況は刻一刻と変わるので、これで終わりというものはない。会社として支社と現場のコミュニケーション力を上げていく。
受け身の社員に対してもしっかりとコミュニケーションをとっていくこと。	そこはしっかりとやっていく。
組合員から意見を聞いた。面談の15分で将来が決まってしまう。希望が面談以外で聞かれない。	ご意見は承る。希望は把握できている認識である。委員会や添乗などコミュニケーションを図れる機会はあるので社員側からも発して欲しい。
送り出す職場と受け入れる職場で言われることが違う。	会社としてもそのような声を聞いているので、意識付けについては共有してもらっている。
多くの組合員が要員需給による転勤と感している。	本人の希望もあれば会社の考えもある。一方で要員需給であるとか様々なものを加味している。本人の希望だけが先行してしまうとそこには齟齬が出る。
面談回数が営業1回、乗務員2回で違う。そのようなこともしっかり示すべきだ。	1回2回はこの間の経緯があるので、一概に営業を2回にするとは言えない。自己申の面談が全てではない。様々な場所でコミュニケーションをとって欲しい。
キャリアプランに沿っていると感じていない人が53.7%・感じている人が25.5%。ステップになっていると感じていない人が64.2%・感じている人が16.5%。働きがいの向上を感じていない人64.2%・感じている人10.5%。コミュニケーションの共有が図られていないと感じた人が62.7%・図られたと感じた人が7.5%。 安全サービスレベルの向上についてしていないと思うが88.2%・していると思うが1.5%。キャリアプランに沿っていると思っている人がこれだけいる中でも、安全サービスレベルが低下していると感じている。これも施策への不満につながっている要因。	これまでも議論してきたが、安全・サービスレベルの向上は一個人に頼るものではない。箇所総体で考えていくもの。基本的には個人の成長だが箇所として経験値などを蓄積していき、新しく来た人に対しても同じレベルで仕事をしてもらう環境にしていかなければならない。
個人把握の際に家庭環境（育児・介護・病気など）は把握しているのか。	本人が話している範囲で把握している。
そのことが加味されていないという声を多く預かっている。	共働きの保育園の送り迎えなどが難しいなど、面談を通じて支社も把握している。やみくもに異動しろ！というものではない。
ギリギリのバランスでこの勤務形態だからやりくり出来ている家庭もある。それが転勤によってバランスが崩れて退職した組合員もいる。 社員のバックグラウンドも含めて親身に把握することが重要。	これまでもやっているし、これからもやっていく。このようなことで社員が離職することはあってはならないことである。
組合差別ではないかとの声も大きい。労働組合の所属の有無によって異動や担務変更を行うものではない。確認してよいのか。	その通り。労働組合の所属の有無によって異動や担務変更を行うものではない。

その②につづく