



申2号 「新たなジョブローテーションの実施について」 に関する第1回団体交渉を行う!

第1項 各種施策の実施においても、終身雇用および年功賃金を維持すること。

- ・今施策において、今後の終身雇用・年功賃金の雇用契約を変更することではない。 **確認!**
- ・終身雇用のメリットは安心して職について安定的な経営をつくってきたのが成果であり、その中で人材育成が育まれてきた。
- ・ジョブ型雇用の導入は現時点で検討していない。
- (組合) 終身雇用・年功賃金は鉄道事業で長年積み上げてきた議論がある。 現実的に維持してきたものがあるので、社会変化に一気に適用するのではなく、長年積み上げてきたものを堅持していく考えである。
- (会社) 要求の主旨は受け止めている。世の中の制度を全て導入するということではなく、当社は当社の仕事・社会的使命を全うするために何が適合するのかを考えてやっていく。 **認識一致!**
- ・多様な経験とは色々な職種・担務・箇所を経験すること。専門性が高まる。専門性を高めることもキャリアを積むこと。
- ・現地、現職の考えについて、10年以上同じ職種・担務を続けていくことは考えていない。同じ職種で違う箇所に異動することもキャリアを描くということ。運転士を極めるという人もいる
- ・ジョブローテーション施策は要員需給のための施策ではない。

終身雇用・年功賃金の考え方を変更しないことを確認しました!

第2項 出向する場合は、以下の各号の通り実施すること。

- ① 労働協約を遵守し、期間は原則3年以内とすること。
- ② 出向は本人希望を前提とし、復帰は元職場とすること。
- ③ 出向先の休日・年休等を本体同等の労働条件を整えること。
- ④ 転籍はおこなわないこと。

出向を推奨する施策ではないことを確認!

- ① 労働協約に則り、「出向期間は原則として3年以内とする」考え方は変わらない。
- ② 任用の基準になる。社員の声をしっかり聞いて尊重する。
出向からの復帰については元職場が基本ということではない。元職場に戻らないケースもある。
- ③ 会社基準と出向先基準があるので、それに則って運用する。概ね出向先では、当社基準で行っている。
- ④ 今施策で転籍を行うわけではない。 転籍の幅を広げることではない。
出向替えについては、ジョブローテーションの考え方とは違う。

第3項 駅、車掌、運転士の順に養成を行う体系を基本とすること。

- ・JR発足時からのライフサイクルは、駅、車掌、運転士の順に経験することにより、異常時対応やお客さまサービスを担ってきた。
- ・経営の変化が5年から10年で大きく発生する。それに対応するために、余裕のあるうちから対応できるようにしたい。世の中の変化に対応できなければ生き残れない。
- ・デメリットはない。 駅から運転士になっても、お客さま対応、乗務員の経験年数は変わらない。
- (組合) これまで、駅、車掌、運転士を経験し、鉄道の基本を学び安全を確保してきた。環境の変化はありつつも安全をつくりだしてきた。だからこそ、駅、車掌、運転士の順を基本として要求をしている。
- (会社) 歩んできた道を否定はしないが、駅、車掌、運転士の順を基本とするのは施策の主旨とは違う。

(組合) 環境の変化に対応しつつも、安全については最適な道を探らなければならない。

(会社) その通りだ。

(組合) 一致できないのは車掌経験が必要だと言うことだ。 **車掌経験について認識一致せず!**

第2回交渉は、7月5日に第4項から行う予定です!