



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2回団体交渉を行う！

第4項 鉄道事業として安全確保と技術継承の観点から、概ね10年を超えないように異動・担務変更することに縛らないこと。

- ・施策がスタートする時点で、同一箇所・同一担務に 10年以上いる社員が一斉に異動するわけではない。
- ・業務に必要な要員を配置していく。
- ・施策実施日からの移行期間は、10年以上の社員がいるが、順次異動を行う。
- ・概ね10年での異動は施策の目的を達成するためであり、異動させることが目的ではない。
- ・家庭の事情等により10年を超える場合はある。社員一人ひとりの事情は限定的に列挙出来ない。一線を引く考えはない。

同一箇所で同一担務を10年以上従事することについて一致せず！ 組合の主張 会社の主張

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">・ <u>安全・技術継承の観点から、10年を超えても、その道のプロ、熟練者が職場には必要である。</u>・ 多車種の乗務や、線区の特状に合わせて、経験のある熟練者が必要である。 <p>職場には熟練者が必要だ！
10年と縛るべきではない！</p> <ul style="list-style-type: none">・ 運用場面において、施策実施以降も現実的には10年以上の人は残る。職場には特状もあり10年以上の人が職場にいなくなるのは現実的ではない。 | <ul style="list-style-type: none">・ 10年を超えた人が職場に必要なか不必要かということではない。・ <u>多様な経験を積んだ人が熟練者</u>という考えである。・ 一人の人が知識を独り占めするよりは、多様な経験をすることで職場全体の安全・サービスレベルが向上するという考えである。 <p>――</p> <ul style="list-style-type: none">・ 実施日以降、<u>移行期間を過ぎれば10年を超えて同一箇所に同一担務で従事する社員はいなくなる。</u> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

第5項 安全レベルを向上するため、異動や担務変更に伴う教育訓練については職場の特状や本人の習熟度を十分に考慮し、不安解消に向け十分な見習い期間を設けること。また、単独業務開始の判断は現場にて行うこと。

- ・ 教える側の教育も重要である。仕事の本質やルールの成り立ちが理解できていない状況が職場の声としてある。指導する側についても仕事の本質を理解し指導力を付けていくことが大事である。
- (組合) 職場での教育は職場の特状や本人の習熟度を考慮して見習い期間を設けること。
(会社) 営業トレーニングや訓練センター、シミュレーターなども活用し必要な教育を行う。OJTなど職場でもフォローを行っていく。
(組合) 成熟していない段階から熟練者に至るまで、起こりうるミスについてヒューマンファクターの要素を踏まえて安全議論をつくっていく必要がある。
(会社) 安全の本質を意識してやってきた。受け身で教わるより自ら学んでいただきたい。

主な確認事項

- ・ 異動先の仕事に応じて必要な教育・訓練を行う
- ・ 不安をできる限り解消し一人での業務に就けるよう必要な教育を行っていく
- ・ 単独業務開始の判断は従前通り現場で行う

**第3回交渉は、7月9日に第6項から行う予定です！
要求の実現に向けて、引き続き鋭意団体交渉を行います！**