



「新たなジョブローテーションの実施について」の緊急申し入れ団体交渉を行う！ その①

1. 2月1日付で発令予定の運輸職場からの異動において、一部ではキャリアプランの一致が図られず、納得感が得られない現実に対する見解を明らかにすること。また、キャリアプランの一致が図れない原因は、一部管理者とのコミュニケーション不足や人事異動の考え方と施策の進め方の整合性が合わない場合が多いことから、キャリアプランの一致に向けて柔軟に対応できる仕組みを整えること。なお、育児・介護等の事情がある場合、実施の中止や時期の見直しをすること。

（会社回答）

一人ひとりの社員が様々なことに挑戦し、主体性をもって将来の夢や希望につながる業務を経験することで成長していく観点と、安全・安定輸送の確保とお客さまサービスに必要な社員の配置という観点を考慮していく考えである。なお、社員の状況については面談等を通じて把握していく考えである。

【議論内容】

- （組合）納得感が得られない要因の一つとして、**施策は変わっていくのに人事運用の考え方が変わっていない現実があるからだと思っている**。原則はあるけども柔軟に日々のコミュニケーションを図って実施していくのがジョブローテーションではないか。
- （会社）**人事運用についてはおっしゃる通り変わってはいない**。支社からは統一的な説明をしてくれとは言っていない。その説明する人の個性があるのでは・・・。
- （組合）個性とかいう次元のことなのか。一番納得感がない組合員は、他の職場で運転士を極めて元職場に戻って、安全レベルを上げたいとキャリアプランを立てている。しかし駅への打診がされているわけだから、**希望していない人ほど丁寧なすり合わせが必要だ**。駅に行くがその後に**運転士への希望をすれば戻れることもある認識**でよいか。
- （会社）人事異動については、一致しないと異動できないわけではない。また**運転士から駅に行ったら打ち止めで戻れないわけではない**。駅で希望をしていただければ運転士に戻ることもある。それも**ジョブローテーションだ**。
- （組合）コミュニケーションは現場長とのことだけではない。個人面談を担当している方は異動のことを言っても知らない。個人面談やコミュニケーションが重要だと言われているが、面談だけがコミュニケーションになっているのではないか。**本人とキャリアプランをすり合わせて実施していくのがジョブローテーションであるし、納得感を持てるように導くのがフォアマン層であって、それを求めているのが会社ではないのか**。
- （会社）**コミュニケーションは課題の一つであるし、フォアマン層に求めることもその通りである**。コミュニケーションを図って、より良い提案をする。面談だけではなく日頃からのコミュニケーションで社員の重要なことや特上を掴んで勘案していく。自己申告書も含めて、私たちに分かるように話して頂きたい。
- （組合）個人面談や自己申告書が必要あるのかと現場ではなっている。管理者が社員にアドバイスした内容を支社で把握するようにすべきだ。
- （会社）**必要ないと思われてはいけないので、引き続き丁寧にやるようにしていく**。また管理者が社員に伝えている内容は把握している。

その②へ続く



「新たなジョブローテーションの実施について」の緊急申し入れ団体交渉を行う！ その②

【議論内容】

- (組合) 会社がこの人はこのようなことに向いていて、このようなキャリアプランでいったらどうだと、中期的なものを示して、本人のキャリアプランとすり合わせて理想に近づけることがジョブローテーションだ。しかし担当者はアドバイスしても担当している社員の人事に関わっていないように思える。人脈や権限ではなく、管理者から人事までスマートにやり取り出来る仕組みができていかないと施策は良くなる。
- (会社) 違う切り口としてきて、より丁寧にやっていく。一つの仕事を突き詰めることがあるかもしれないが、施策の趣旨は駅や生活サービス事業であったり、非現業など色んな道があるけど、運転に戻ってくる可能性もゼロではないという部分まで、お互いのやり取りでそこまで示せることが一番だと思う。会社として問題提起をして頂いて、改めて各系統、管理者、現場長含めて希望通りに行くのは全てじゃないが、希望通りじゃなければ夢を捨てないでということや、色んな可能性があるからチャレンジしてみないかなど、話し方や伝え方を我々としてもしっかりやっていく。
- (組合) コロナ禍で感染防止を訴えているのにも関わらず、今回の異動に対しても教育体制で対策を取っていないことに疑問がある。もっと言うなら教育のやり方を変えた上で実施すべきだ。
- (会社) おっしゃる通り、感染防止という部分ではやれていない。今後、徹底して取り組んでいきたい。
- (組合) 異動する方は駅では車を運転できなければならないと思って免許がないことを相談しているのに、現場長は電車の免許持ってるのに、車の免許持っていないのか？と平気で言うのは配慮がない発言だ。
- (会社) 言葉の前後がわからないが、駅で広い管理をしない職場はタクシーで行うこともある。
- (組合) そこを不安解消の為に本人に返してあげるべきだ。運転適性検査についても必要なものだけいわれたり、ライフサイクルではないとか言われて、適正も受けられないとか、片道切符だとか思われてしまう。運転士に戻る可能性もあるし、現場で先を見て受けさせることもあるだろう。
- (会社) 運転士に戻るといふか配置する場合はある。職場には運転適性検査のある業務もあるし、先を見て受けてもらう場合もある。
- (組合) 職場では周りがみても納得感もなく、周りも不安になっているが、本人が一番精神的にきつい状況になっている、周りからも大丈夫と言われ、危ないから指導が乗ってる状況もある。だからすり合わせが全くない状況は不安全にもなっているのだ。
- (会社) . . .
- (組合) 事前通知を貰う時に、現場長が「輸送サービススタッフ」になるためだとか、「込み運用」になるからと言われている。内容的に何をするのか？どうなるのか？現場長が言っているんだから、会社内でそのような議論がされているのではないのか？どこで議論しているのか？何も決まってないなら混乱するので転勤の場面で言うべきではない。
- (会社) 可能性として様々なことを経験して欲しいと示しているだけだと思う。具体的に何も決まっていなくても、「輸送サービススタッフ」は、今の常識の囚われず様々な経験をしてみんなで創り上げるもので担務ではない。「込み運用」も何も決まっていなくて、何を言っていいかわからない。
- (組合) わからないことを言われてもわからない。育児・介護等の事情がある場合、実施の中止や時期の見直しをすることも求めている。介護など家から職場までの通勤は大きく影響する。今までだと異動した先でフォローしてほしいと言われて、結果だめになって休んだり離職してしまう場合がある。異動までの間に相談を受けて検討するようにしてほしい。また認定の度合いによって制度の適用されるが、定められた度合では測れないような家庭環境はある。このままいくとワークライフバランスを取ることができないので検討してほしい。
- (会社) 実態はコミュニケーションをとって把握していく。要介護度だけで認定しているわけではないので、細かく踏み込んで管理者にも話して欲しい。

その③へ続く



「新たなジョブローテーションの実施について」の緊急申し入れ団体交渉を行う！ その③

(組合) 緊急申し入れを会社に提出して、議論の場をつくって頂いたことに感謝を申し上げます。しかしながら、団体交渉に運輸部と営業部の交渉員が出席していないことに、非常に残念でならない。なぜならジョブローテーションは運輸と営業の運用の制度であること。更には、コミュニケーションやキャリアプランの一致が図れないのは、支社や現場長、面談担当などの管理者が会社としてのキャリアプランを示すことができず、本人の納得感がつukれないことがあるからだ。「変革2027」の実現に向けて企業として個人として変革を求めているが、申8号同様に現場段階において一部の管理者が真の危機感の共有がなされず、変わっていないからではないかと思えてならない。更に言えば、勤労と人事だけの交渉のメンバーになれば、全てが人事で決めていて、系統間や支社と現場との一致が図れないのは、そのような背景によって納得感がつukれない現実をつくり出していると思えてならない。

ましてや、社会環境が変化しているから施策を実施しているにも拘らず、人事運用だけが数十年も変化しないことを見ても、全てが人事が決めていているというように見えてる。本部・本社の交渉でも、会社は柔軟な人事運用だとか、夢や希望を叶えるために柔軟にということも多く述べているが、会社の求める異動だけが柔軟になっていて、働いている側からすれば一方的になっているが故に、制度の活用や理解に繋がっていないと感じる。現場からも交渉は人事や主幹と現場で決めていていると言っても、理由などを聞くと支社が決めたと回答になれば、納得感などもつukれないし、現場長や管理者の存在って何なんだという思いになるのも当然である。

本部・本社間の議論で「納得感は今施策のポイントである。一人ひとりの社員が主体的にキャリアを自分で描くことがポイントであり、主体性をもって自分から取りに行く、自分からキャリアを描き取ったものはより納得感がある」からと会社は述べているが、今起きていることは会社が描いているものになっていない。

今ある仕事に必要な仕事はない。だからこそ今ある仕事の中でキャリアプランを立てているわけなので、その実現に向けた努力を会社として行うのは当然である。現実に育児・介護・看護などの制度をつくっても、制度を活用できずに離職してしまうなど踏まえれば、柔軟な人事運用は会社のオファーを早めたり、意見を聞いて検討したりして、発令箇所、時期をずらして納得感のあるものにしていくべきである。

改めて、今日の議論と今述べたことの問題意識を受けとめて、キャリアプランが一致できるようにすることや、できない時の対応の丁寧さに向けての仕組みづくりで、安心して施策を担って、「変革2027」を実現できるようにしていただくことを我々も努力していくし、会社側も努力して頂くことを改めて述べて交渉の結びとする。

(会社) 組合の言われてることは良く分かったので、ご意見として承る。会社の考えは団体交渉で話した通りである。冒頭言われた運輸部と営業部が団体交渉に出ないで、勤労課と人事課で対応している部分は、組合の緊急申し入れを1月中にやろうということで優先させたのでご理解を頂きたい。この施策の進むべき方向性は、労使で一致していると思うので、お互いにしっかりコミュニケーションを取りながら丁寧にやっていく考えであるのでよろしくお願いしたい。

**納得感のある「新たなジョブローテーション」施策に向けて
職場から検証を創り出し、私たちの施策を創り上げよう！**