

新たなジョブローテーションの実施

基本要件で交渉をおこなう！

2019年8月5日

1. 概ね10年での異動について

〈組合〉

現場では「概ね10年」が独り歩きしている実態である。異動について「概ね10年を越えないように」となっているが、技術継承という観点から、また本人が現在従事している業務を「さらにレベルアップしたい」との希望がある場合、本人希望を優先すべきだ。

多様性のあるなかで「会社の考え方と違う」とのことで、差別することはしないこと。社員の不安や不満が募ることはあってはならない。不安が残るようなことが無いようにするべきだ。

〈会社〉

10年を越えたから一律に来年4月から異動させることはない。本人の希望を聞くために、入社2年目の社員に関しては、面談ではなく支社主管部(営業部・運車部)が社員との意見交換を行うことを検討している。本人への強制はしない。

社員の主体性をもって将来の夢や希望につながる業務を経験してもらうことがジョブローテーションの趣旨である。これからは社員からの希望や相談を受ける管理者や現場長への説明を行い、社員とのコミュニケーションを図りながら、希望を吸い上げていきたい。

経験がレベルアップにつながることは認識している。「10年しかいられない」ではなく、「他線区や他車種での乗務で、新たな業務を経験する」という可能性を広げることを実施していきたい。

社員からのさまざまな希望もあり、コミュニケーションを図りながら多様性を発揮できる制度にしていく。

延びる「拘束時間」・下がる「手当」

膨らむ「不安・不満」！！

国労東日本本部乗務員勤務プロジェクト

2. 運転士の加算措置について

提案では、2区分以上（例：駅→車掌）を異動した社員の賃金に2,000円を加算する。

会社は、「新たなジョブローテーションの実施で、これまでのライフサイクルよりも早く運転士にもなれるし、支社や指令などの多様な部署に異動ができるようになる。制度が変わるなかで、2区分以上異動した社員の賃金に2,000円を加算するものである。生涯賃金は増えると認識している。一律に計算できるものではないが、総額人件費が増えると認識している。」と回答していますが、以下に組合試算を示します。

22歳で入社、24歳で車掌、27歳で運転士に発令、60歳で定年を迎えた場合…、現行27歳から3,000円が加算されるため、60歳まで33年間では1,188,000円（夏季及び年末手当を除く）になりますが、提案で試算すると車掌発令の24歳から加算額が2,000円あるものの、36年間では864,000円（同）となり生涯賃金の上昇とはなりません。なんと差額は324,000円！

3. 任用の基準について

《組合》

任用の基準について、就業規則第27条では、《会社は、社員の任用にあたり、社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性、試験成績等の人事考課に基づき、公正に判断して行う。》と規定している。今回のジョブローテーションの実施では、恣意的な運用は絶対にあってはならず、国労として公正・公平な運用を求める。

《会社》

なるべく社員が納得した状態でさまざまな業務に就けるようにしていくが、人事異動なので最終的に決定するのは会社であるが、会社と社員で、よりコミュニケーションを図り、人事運用をしていきたい。

その具体的な見解については以下のとおりです。

- ① 人事考課の対象は勤務時間内なのか。
《会社》 基本は勤務時間内であるが、通勤途中での善行もある。
- ② マイプロ・各種委員会活動・社内通信教育は対象なのか。
《会社》 スキルアップの取り組みなので対象となる。
- ③ ヒューマンエラー・うっかり・ぼんやりとした事象は評価の対象なのか。
《会社》 繰り返しの発生なのか、発生の回数もあるが、本人の再発防止に向けた取り組みを考慮して判断する。1回の事象ですとダメになることはない。
- ④ 速やかな正しい報告をしたら評価の対象なのか。
《会社》 速やかな正しい報告は乗務員に指導しており、発生した内容により判断となる。報告しやすい雰囲気は管理者に指導していく。