

J R ひがし 労 仙台 業務部情報

2021年3月2日

N O , 0 3 3

J R 東 労 働 組 合 仙 台 地 本 業 務 部

発行責任者：横山裕介

申12号 新たなジョブローテーション等に関する申し入れ団体交渉

これは、運転士試験の廃止に伴う、乗務員登用の現状についての職場からの不満の声を受けて申し入れしていました。現場では「運転士を希望し、様々なことを頑張ってきたが、管理者からは何が足りないのかの明確な理由が示されず、何を頑張ったらいいのかわからない」等の不満の声が多く出ています。社員のやりがいの持てる環境を創り出すことは重要であり、安全を第一に考える私たちの業務においては必要不可欠です。団体交渉の中で、現場の声を元に真摯な議論を行いました。

1項、運転士を希望する社員全員に運転適性検査を受検させること。

<回答>社員の運用については、任用の基準に則り取り扱うこととなる。

(組)現場では、希望している人には懲慥がなく、希望していない人が適性検査を受検させられたことに対する不満の声が出ている。理由も不明確で、多くの社員が納得していない。

(会)会社としては、色々なことに挑戦して成長してもらいたいという考えでやっている。希望していなくても運転士をして成長してもらいたいという考えである。一人ひとりと深いコミュニケーションが取れているかというところではないが、その時にある情報において対応させている。

2項、運転適性検査、医学適性検査に合格したが、登用とならなかった社員には、何が足りなかったのかを本人に伝えること。

<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様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。

(会)一人ひとりの話は出来ないが、何が足りないというのではなく、今はこの業務で頑張ってもらいたい思いであると考えている。

(組)そのようなことは現場管理者の説明では言われていない。管理者に聞いても「任用の基準」「人事のことはわからない」という返答である。運転士希望者全員が同じように頑張っていて、登用されなかった社員が「自分は何が足りないのか」と疑問を持つのは当然ではないか。

(会)そこは管理者の説明不足があるのかもしれない。全員に納得してもらうのは難しいが努力はしている。

1、2項では、現場での説明不足やコミュニケーション不足を指摘！現状では、社員の納得感も得られず、仕事にやりがいを持ってないことを強く訴えています！

3項、運転適性検査、医学適性検査に合格したにも関わらず、今回は枠が無いという理由で運転士登用されない社員がいたことから、最初から運転士登用する枠などを示すこと。

4項、運転士になるためにマイプロや各種委員会活動等の実績を登用の条件としているのかを明らかにすると共に、その理由を明らかにすること。

<回答>社員の運用については、任用の基準に則り取り扱うこととなる。

(組)現場では今回は枠がないからという理由で登用されなかった社員がいるが、枠などあるのか。

(会)研修センターでの運転士研修の入所の人数制限の意味で言ったのかもしれない。支社として、そのような基準や人数の制限はない。

(組)マイプロや各種委員会活動等の実績が含まれるという事でいいか。

(会)そこをやっているという事ではないが、「任用の基準」という部分にはそういったことも当然含まれている。

3、4項では、運転士登用において「枠がないから」は理由としては間違いであり、そのような基準はないことやマイプロや各種委員会活動等も要素としては含まれることを確認しています！

職場で不安な事や疑問な事があれば、ひがし労役員にご相談ください！