



JR 東労組水戸

JR 東労組 水戸地方本部
発行責任者 吉田 浩美
編 集 情宣部担当

2022.9.4

No.16

申1号「『変革2027』の実現に向けた組織の再編について」団体交渉開催！⑦

17. 組合員の異動や新たな担務の決定に際しては、本人の資格、適性、能力等を十分に把握し、本人の希望、キャリアプラン、家庭状況等を考慮すること。

確認事項 モチベーションの維持・向上をする施策にするため、不安を解消できるように組合員と管理者がコミュニケーションを図っていく。

JR 東労組の主張	会社の主張
○今施策はこれまでの組織体制を大きく変えるものであり、組合員にとっても働き方、働く環境が大きく変わる施策である。組合員に対する丁寧な説明と、丁寧な面談等により、一人ひとりの希望やキャリアプラン等の把握とその実現に向けて会社がサポートしていくことが、本人の創意や自己成長、価値創造の意欲、働きがいの向上につながる事が重要だ。	○モチベーションを維持・向上することが必要である。
○組合員の異動や新たな担務の決定に際しては、本人希望を最大限尊重すること。	○本人の希望を聞くのはこれまでも変わらない。本人希望に添わないこともある。本人の希望するところにいけば理想的だが、会社の経営判断もある。状況を見極めながら配置する。モチベーションの維持・向上
○本人の資格、適性、能力、家庭状況等を十分に把握し、異動や担務の決定を行うこと。	○これまでと変わらなく、総合的な判断となる。
○ジョブローテーションの主旨を踏まえて、本人のキャリアプランを実現していくこと。	○社員と管理者が認識を合わせながらキャリアプランを形成していきたい。 ○異動については社員とのコミュニケーションで把握し、見極めながら実施していく。
○資格取得に向けて、会社としてフォローや環境整備をしていくこと。	○業務に必要な資格、基礎技術教育やサービス介助士など資格取得に向けて環境整備を行う。今後も継続して支援していく。
○現在水戸支社からライフサイクル、出向を担っている組合員が戻る際には、本人の希望、家庭環境等を考慮し、直近に所属していた箇所、担務に戻すこと	○出向は原則3年。元箇所が基本だが、現在住んでいる箇所とか考えながら判断する。 ○グループ会社に出向している社員もコミュニケーションを図っていく。年1回の面談。それ以外でも状況を把握した上で行う。
○施策実施後に労使が検証を行い、問題が生じた時は労使で議論の上、解決を図ること。	○社内で議論しながら問題が発生しないようにやるのが会社の務めである。仮に貴側から問題提起があれば真摯に議論したい。

「これでいいのか？私たちの働き方！」全組合員の方で「安全・健康・ゆとり・働きがい」ある職場と仕事をつくり出そう！

■「柔軟な働き方」で予想される未来ー統括センター「主任」の場合ー



JR 東労組は今年の10月、「柔軟な働き方の実現」をはじめとする今後の会社施策について、その内容を分析し、『柔軟な働き方で予想される未来』(左図)を作成し、会社が示す「柔軟な働き方」の問題点を示しました。

左図のような働き方にさせないために、JR 東労組に結集し、安全で働きやすい職場をつくり出しましょう！

「安全・健康・ゆとり」と「働きがい」のもてる施策を実現しよう！