



団体交渉  
ポイント

# 社員から信頼される管理職社員とは

## 申4号・「管理職社員のあるべき姿」に関する申し入れ

新潟地本は4月11日、申4号・「管理職社員のあるべき姿」に関する申し入れの団体交渉を行いました。社員の育成を担い社員の模範となるべき管理職社員のあるべき姿について労使で認識を一致させるため交渉を行いました。

### コミュニケーションを築く前提の信頼関係構築に課題

管理職社員のあるべき姿について、「円滑なコミュニケーションを前提に、状況に応じたリーダーシップを発揮しながら、仕事づくり、人づくり、職場づくりを実践し、職場の目標を達成し続けること」との回答を示した支社側に対して、今回の事象はコミュニケーションの前提である社員と管理職社員との信頼に関わる問題だと指摘し交渉に臨みました。

- 「列車車内でのマナー違反」という今回の事象は社員としてあってはならない事象であり「管理職だから守る」という認識は無い。会社として必要な対応は行った。
- 社員のミスや事象等について、安全や命に関わる事象に関しては共有化を図っている。それ以外は中身を見て判断をし、綱紀の粛正などの形で周知をする。不祥事などについて個別の内容を全体化することはしないし、今までもしてこなかった。
- 車掌が報告する日報については全て目を通してはいるが、内容に対してすべてを社員に返すものではない。
- 交渉での議論も踏まえて、教育を含めてしっかり対応していく。

社員が事象を起こすと同じ対策を全体で講じられるように、不適切な言動をとる管理職社員がいれば、真面目で優秀な管理職社員が多くいる中でも社員からは全ての管理者が同様な目で見られることになり信頼関係の低下につながります。

新たなジョブローテーションの実施が提案され、人事運用における責務が重なることから、管理職社員の資質もより問われることとなります。

「あるべき管理職社員の姿」を労使で議論することは、JR東日本を発展させていくために重要です。



社員の幸福実現の前提である会社の健全な発展のためにも  
労働組合としてチェック機能を発揮していきます！