運輸系統社員の運用変更等の見直し・改善で団交開催！

「私は運転士になりたくないので会社やめます」
と社員を退職に追い込んでおきながら、

「それは自己都合退職だ」と居直る会社！

2006年度協約改訂第4回団体交渉開催

本部は9月7日、第4回協約改訂交渉を開催し、運輸系統社員の運用変更等の見直し・改善について議論しました。昨年4月、社員運用の変更が実施され、本人の意志に反して、車掌・運転士職を強要され退職したり、生活設計の変更を余儀なくされた社員が生み出されています。また、車掌・運転士を生涯の仕事として、安全安定輸送の最前線で頑張っていたにもかかわらず、駅に転勤させられた社員は60名にもものぼります。

このような本人の意志に反する社員運用の変更は、仕事に対する意欲を喪失させ、ひいては安全上極めて重大な問題が生じてきます。

JR東海労はこのような社員運用の改善・見直しのために、職場で発生している諸問題の解決のために交渉を行いました。

主なやり取りは、次の通りです。

会社 『諸問題の指摘は「木を見て森を見ない」ということだ』

組合：社員運用の変更は、計画通り進んでいるのか。

会社：計画通り進んでいる。

組合：本人の希望ではない社員運用の変更によって、退職に追い込まれたり、運輸職場では年休抑制や休日出勤が多く発生している。

会社：いろいろ心情はあるが、人事は希望通りにはならない。当該施策を円滑に運用すべく注力していく。

組合：諸問題は発生していないという認識か。

会社：諸問題の指摘は「木を見て森を見ない」ということだ。

組合：諸問題を取り上げるのは労働組合として当然のことだ。優秀な社員を退職に追い込んだり、要員需給を無視した社員運用の変更はやめるべきだ。

会社：個別の事象は議論しない。退職は自己都合である。社員運用は粛々と進める。

組合 『乗務労働を特殊性を否定するな！』

組合：特殊勤務手当の見直しで、乗務時間・距離が反映されなくなった。乗務時間・距離は乗務労働の特殊性をあらわすものである。あらためて主張するが乗務員手当は乗務時間・距離等を考慮し、乗務労働の特殊性を尊重したものとすること。

会社：距離、時間に応じた措置を講じる考えはない。長い行路に乗務すれば結果としていわゆる一項超勤が発生し、問題はない。

組合：会社の回答は乗務労働の特殊性を否定することだ。駅に転勤した運転士は、乗務労働を否定された職場には戻りたくないと言っている。乗務員の自覚が持てる、やりがいのある仕事にするためにも乗務時間・距離を反映させること。

会社：そのような考えはない。

組合 『社員の生活設計を充分考慮せよ！』

組合：社員運用の変更に伴う転勤や研修センター入所などは充分余裕を持って行うこと。

会社：ルールに沿って行っている。問題はない。

組合：研修センターの入所を5日前に言われた社員がいる。これでは社員の生活設計が全く無視されている。

会社：そんなことはない。

組合：翌月の年休の申し込みを20日に行ったが25日の勤務発表では研修センター入所となっていた。

会社：ルールに沿って、一週間前に事前通知している。

組合：それでは生活設計が成り立たない。充分余裕を持って行うこと。

「駅で職務を全うしたい」「車掌の仕事をずっと続けたい。運転士にはなりたくない」「運転士を続けたい」は、誰もが持つ至極当然の気持ちです。現在の運輸系統社員の運用変更は、会社にとって都合のよい、単なる人事運用として行われており、この気持ちが否定されています。

JR東海労は、本人の意に反する社員運用の変更反対です。見直し・改善を求めて取り組んでいきます。

次回は9月13日、「新人事・賃金制度の見直し・改善について」協議を行います。

以上