

## 駅に残ることを前提とせず、 本人の希望を尊重せよ！

### 乗務員の駅還流に関する業務委員会開催

本部は本日、「『乗務員から駅への還流』に関する申し入れ」（申17号）に関する業務委員会を開催しました。JNR採用の異動者について「駅異動後大部分の者は駅で活躍してもらおうという運用が現実的ではないかと考えている」との回答があり、駅での運用後、乗務員に戻りたい者については希望を叶えるよう努力すること、施策の円滑運用に向け努力すること、などを強く主張しました。

会社回答と主なやり取りは以下の通りです。

1. 今年度要員計画において「乗務員から駅への還流」の異動計画数が明らかにされているが、計画通りの人数、時期となるのか明らかにすること。

また、新幹線・在来線の各駅要員需給について明らかにすること。その場合、基準人員、現在員、年齢構成などを具体的に明らかにすること。

#### 【回答】

年度初めに提案した計画数に基づき異動を予定しており、時期は12月1日である。

各駅の基準人員、現在員、年齢構成について詳細に亙り明らかにするのは控えるが、在来線、新幹線各駅共必要な人員は確保している状況である。また、駅総体の年齢構成は50代、40代で半分近くを占めており、その他はほとんどが20代と理解されたい。

2. 運輸系統社員の運用変更が実施されて1年8ヶ月が経とうとしているが、あらためてJNR採用社員を「乗務員から駅への還流」により異動する場合の人選基準など、具体的な考え方を明らかにすること。

#### 【回答】

JNR採用の乗務員を駅へ運用する際の考え方としては、いわゆる運用変更の交渉の際示したとおり、個人の適正等を勘案して実施することとしている。この場合の適正等とは、駅業務への適正、能力、あるいは駅での業務経験を積み、スキルアップを

図ることが有益であるなど、様々な要素が考えられる。尚、過去の駅業務経験の有無などをもって判断することはなく、あくまで個々人の将来性を展望したうえで、その必要性を判断したものである。

3. 人事異動にあたって、JR採用社員のみを対象に説明会を行っている職場がある。「乗務員から駅への還流」は、新しい社員運用による人事異動であり全社的な取り組みである。現在はその定着を目指した段階であると考えている。したがって、社員への説明は、対象職場、対象社員全員に行い十分本人の希望を尊重すること。

**【回答】**

これまでも勤労情報や「JR東海」など、各種媒体を活用し、制度の周知を繰り返し行っている。また、制度実施にあたっては運輸系統社員に対し、面談の中でリーフレットを使用し、本制度の主旨、目的を十分に説明し、理解促進を図ったところである。さらに、駅異動者教育の中に本制度の説明を組み込むなどの取り組みを行っている。

尚、人事運用については、本人の希望調査はするが業務上の必要性に応じて会社が命ずるものであり、本人の希望のみに基づいて行うものではない。

4. JNR採用社員を「乗務員から駅への還流」により異動する場合、概ね10年間の「指導・飛躍期間」のイメージを当てはめて考えることはできない。現実的には過渡的な対応とならざるを得ない。具体的な期間の考え方を明らかにすること。

**【回答】**

JNR採用の駅異動者にはJR採用と同様、駅での中堅・指導的役割を担うことを期待している。駅異動者としての幅広いと経験を活かし一定期間駅で活躍してもらったのち、その中より本人の能力等に応じ、管理者として活躍するものが出てくることを期待している。尚、JNR採用の年齢構成等を勘案すると、駅異動後大部分の者は駅で活躍してもらおうという運用が現実的ではないかと考えている。

5. 駅業務を経験していないJNR採用社員を「乗務員から駅へ還流」させる場合、経験のあるJR採用者とは教育の内容や期間などが自ずと変わってくるはずである。具体的に明らかにすること。

**【回答】**

駅経験のないものはもちろんのこと、経験のある社員についても駅での業務経験から相当の期間が経過していることから、一律に必要な教育、訓練を行っていく考えである。また、昨年度の駅異動教育実施結果も踏まえ、既存の研修プログラムのブラッシュアップや講座新設の際、JNR採用への配慮も勘案している。

※駅異動者の教育講座

駅営業講座	21日間・三島研セ（幹・在）
駅輸送講座	8～9日間・名古屋研セ（在）
	9日間・三島研セ（幹）
駅案内講座	11日間・三島研セ（幹）

6. 今回、人事運用にあたって「3年間で乗務員へ戻る」ということがまことしやかに言われている職場がある。このことは、会社が言っていた「運用イメージ」とは大きくずれが生じる運用の仕方であると考え。見解を明らかにすること。

【回答】

交渉の際示した運用イメージの通りである。

7. JR東海労は、運輸系統社員の運用変更が実施されて以降、会社が説明したイメージ・考え方通りには進んでいないと考えている。本人の希望が尊重されない人事運用、各所要員需給状況などにより必ずしも思うようには進んでいないのが現実である。多くの女性社員の不満や若手社員の退職など、社員運用の変更に関連する問題点も多く発生している。社員運用の変更を実施して以降、今日段階の会社の施策に関する評価を明らかにすること。

【回答】

引き続き当該施策を円滑に運用すべく注力しているところである。尚、人事運用については本人の希望は調査するが、業務上の必要に応じて会社が命ずるものであり本人の希望のみに基づいて行うものではない。

## 年休完全消化できる要員を確保せよ！

組合：還流者の数は、計画だと新幹線15、静岡10、名古屋20、三重5、関西10であるが、計画通りか。

会社：ほぼそうである。

組合：職場によっては運転士、車掌とかたよっているがどうということか。

会社：トータルでみてほしい。

組合：年休が入らない状態が続いている。適正な要員は配置しているのか。

会社：年休を消化できる要員は配置している。

組合：年休を消化できる要員は配置されていない、というのが職場の実感である。

## なぜ車掌を駅に戻すのか！

組合：会社は提案で「3職種やるのが望ましい」としているが、今回は車掌が多い。運転士になる前になぜ車掌を駅に戻すのか。

会社：経験年数、年齢で考えている。また、適正で運転士ができない人もいる。一定のルールに基づいて制度を実施している。

組合：今後もこのような数で実施するのか。

会社：拡大傾向にある。

組合：運転士〇〇名、車掌〇〇名というふうにした方がわかりやすい。

会社：新幹線の場合は職名上、数を示しにくい。乗務員総体で示す。

# 国鉄採用者の人選基準は曖昧だ！ 駅異動者の運用後の希望を叶えること！

組合：国鉄採用の人選する場合の判断は基準は何か。

会社：本人の能力など適正である。

組合：適正と言うが具体的に何か。具体的に示されていない。

会社：回答の通り。適正と言うしかない。

組合：年齢も適正のうちか。

会社：ケースによってである。個々人の調査票なども考慮している。

組合：言われた本人にとって納得できる説明はしているのか。

会社：コミュニケーションなど、しっかりやっている。

組合：将来性ははっきりしていない。

会社：4の回答通りだ。

組合：去年はJR採用のみ、今回は国鉄採用もいる。なぜ違うのか。

会社：去年は最初ということでJR採用のみとした。

組合：国鉄採用者は慎重にやるべきだ。47歳で出れば乗務員には戻れない、と思う。納得いく面談はやられていない。本人の生活設計にかかわる。恣意的に人選していると思われる節がある。

会社：面談をやらないと言うのはひがみすぎ。コミュニケーションはとっている。前向きにとらえてほしい。

組合：駅に残すことが前提となっている。希望を聞くべきだ。

会社：乗務員に戻る可能性は否定しないが、様々な事情で無理な場合もある。

組合：本人の希望を叶えるよう努力すること。会社の努力の結果を示すべきだ。

組合：「3年間で乗務員に戻す」ということが面談で言われている。職場によっては「還流の制度もなくなる」と言われている。これは事実なのか。

会社：うわさである。

組合：退職に対する会社の評価が回答で示されていない。

会社：その議論は過去やった。しない。

組合：われわれが掴んでいる範囲では円滑にこの施策が円滑に運用されていないと思われることがある、と認識している。回答どおり、トラブルにならないよう努力されたい。

以 上