

希望者は全員元職場に返せ！ 運輸系統社員運用で業務委員会開催

3月5日、本部は「申」第26号「運輸系統の社員運用に関する申し入れ」について業務委員会を開催しました。この申し入れは、会社が1月12日説明した「運輸系統の社員運用について（駅在勤期間の延伸・社員の運用変更・乗務員区所への異動時期）」の問題点について説明をし、社員運用の制度の見直しを求めたものです。運輸系統の社員運用がはじまり5年目をむかえ、職場では様々な問題が発生しています。本部は、職場実態を無視した社員運用について、組合員の声を会社に強く訴えて来ました。回答と主な議論は以下の通りです。

1. 会社は2004年11月4日開催のJ R 東海労との団体交渉において、乗務員から駅への異動後の指導・飛躍期間について、イメージでは約10年となっていることに関し「あくまでもイメージであり期間の長短は発生する」「極めて短期間の異動は基本的に想定していない」などと回答している。駅へのいわゆる「還流」は、2005年（平成17年）12月に第一陣が発令された。会社の説明のように「運輸系統社員運用の一環として乗務員区所から駅へ異動し、現在も駅に勤務している社員の一部について、平成22年度より乗務員区所への異動を行う」とすれば、「還流者」は最長でも5年あまりで乗務員区所へ戻ることになる。当初のイメージより約半分のになったことの理由を明らかにすること。

【回答】

駅異動等の期間については、要員需給等によって、決まってくるため一概に運用期間示すことは難しいが、これまでも述べてきたとおり、基本運用イメージで示した10年よりやや短いケースが大半であり、最低でも5～6年となるものと想定している。

2. 乗務員から駅への異動後の指導・飛躍期間が当初のイメージより約半分の期間になった。これは運輸系統の社員運用の破綻である。制度の見直しを

すること。

【回答】

運輸系統の運用に関わる様々な課題を解決していく方策としての平成17年度の運用変更は、大変有効に機能していると考えている。よって、現時点において制度の見直しを行う考えはない。

3. 乗務員区所へ戻る社員の順序と基準について、あらためて明らかにすること。

【回答】

駅異動者を乗務員区所に再異動させる場合には、基本的には駅異動した時期をふまえた順序とし、同じ時期に駅異動した者については、概ね数年以内の期間でまとまった形で再異動させていくことを考えている。ただし、要員需給や乗務員区所へ再異動した後の運用の関係などから一部についてはこのとおりにならないこともありうる。また、業務上の必要性に基づき各人の適正・能力及び、希望などを勘案しながら人選は実施していく。

4. 会社は2006年11月28日開催のＪＲ東海労との業務委員会において、ＪＮＲ採用社員の「乗務員から駅への還流」に関して「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うという運用が現実的ではないかと考えている」と回答している。ＪＮＲ採用者の「還流者」も平成22年度から乗務員区所へ戻るのか明らかにすること。

【回答】

ＪＮＲ採用の駅異動者についてもＪＲ採用者と同様に業務上の必要性に基づき各人の適正能力及び希望などを勘案しながら検討していく。

5. 「還流制度」の運用については、本人の希望を優先すること。

【回答】

業務上の必要性に基づき各人の適正・能力及び希望などを勘案しながら人選は実施していく。人事異動であり必ずしも希望どおりになるものではない。

6. 乗務員区所へ戻った社員への教育はどのように行うのか、明らかにすること。また、安全に充分配慮した教育とすること。

【回答】

乗務員教育は、①机上教育②応急処置（現車訓練、シミュレーター）③出

区点検・運転整備（運転士のみ）④乗務訓練の、4項目（車掌は3項目）を予定している。新幹線在来線運転士、車掌別に一定の基準を定めるが、各区所の特情、復帰する乗務員の経験等に応じて必要な教育内容、期間を個別に定めて教育を行う。終了確認（知識・技能の確認）に合格することによって乗務員として復帰する。

7. 運輸系統の社員運用について、今後も駅への「還流者」は約5年で乗務員区所へ戻るのか、明らかにすること。

【回答】

1. と同じ。

8. J R 東海労は、例えばイメージといえども乗務員から駅への異動後の指導・飛躍期間が約10年から5年に短縮されることは、「期間の長短」の範囲ではなく、労働協約第39条3号若しくは5項に該当すると考える。従ってこの申については、団体交渉を開催すること。

【回答】

本件については、業務委員会で議論することが適当である。

JNR採用者は特別だ！

組合：駅業務を終えて乗務員区所に戻るが、10年から5年になった理由を端的に述べること。

会社：この間、平成21年の8月11日にも最低でも5～6年と話はしてきている。16年当初から話をしている。

組合：駅に異動したJ R 採用とJ N R 採用とは乗務員区所に戻る際は同じ扱いなのか。

会社：個々人の適正を勘案して人選していく。高年齢になっているので乗務員区所に戻るのかは、検討していかなければならない。年齢という要素もある。

組合：J N R 採用は現在40代後半から50代の前半である。十分戻って乗務する事は出来る。希望を聞いて返すのか。

会社：希望は、希望調査や年2回の管理者の面談で把握していく。5～6年で次のステージに行く社員もいる。戻る人も戻らない人も出てくる。

組合：J N R 採用とJ R 採用は区別しないのか。

会社：適正を勘案して再異動をしていく。

組合：J N R 採用は駅業務、車掌業務を経験していない。制度の過渡期に異動をした。特別に考えるべきだ。

会社：J N R 採用は駅での中核となっている。個人を見ながら判断していく。

組合：運輸系統の社員運用の制度は、駅から車掌、車掌から運転士そして駅

へというフレームで制度を実施してきている。J N R採用の駅への異動はフレームが違う。

会社：平成17年度に決めた時は、J N R採用もJ R採用も同じ状況である。区別をはしない。

組合：同じ状況ではない。J N R採用の組合員は乗務員区所に帰りたいと希望している。希望を優先して返すべきだ。

会社：在来線では、駅異動者が中核となっている。要員に穴ができるのすぐに埋めることはできない。

組合：一般論ではなく組合員の要求を実現すること。5年でJ N R採用は返すこと。

基本的に全員返すことを労使で確認！

組合：基本は、戻す場合駅業務5～6年後で良いか。

会社：数年以内でまとまった形で戻す。

組合：戻すならば5～6年で戻すのか。

会社：基本的にはそのとおりである。戻すならば駅業務を最低5～6年終えてからである。

組合：概ね数年以内の期間で戻すとは何年か。

会社：駅の業務は最低で5～6年となる。数年である。

組合：5年の人も9年の人も同じグループの中に出てくるのか。

会社：人事異動であるのでそういう場合もある。

組合：玉虫色だ。組合員は、将棋の駒じゃない。本人のモチベーションもある。本人への方向性を示すべきである。戻る時期はあらかじめ通告すること。

会社：人事異動であり、駅や運輸区所の要員の状況、適正があるのであらかじめ通告することはできない。

組合：時期は5～6年で戻れない人は、宙ぶらりんとなる。会社の認識はどうか。

会社：宙ぶらりんな状況は良くない。

組合：では宙ぶらりんは良くないことを労使間で確認する。

新幹線は1ヶ月、在来線は2～3ヶ月！

組合：乗務員区所に戻る時は、一年に一回まとめて帰るのか。

会社：まとめて帰ることとなる。

組合：乗務員区所に戻ってからの乗務員教育の期間はどのくらいを考えているのか。

会社：新幹線運転士・車掌は1ヶ月程度、在来線では線区や車両の車種なども異なるため2～3ヶ月を考えている。

組合：新幹線運転士・車掌の教育は両方やこととなるかどうか。

会社：運転士1ヶ月、車掌1ヶ月の教育を行う。

組合：教育の内容や期間の個別とはどのようなことか。

会社：行路に乗務をする事を基本に行う。乗務経験、線区、車種の条件が違
うから個別になる。所で一括でやればやる。

組合：終了確認（知識・技能の確認）に合格できなかった場合は、駅に戻る
のか。

会社：試験に基本的に合格するためにフォローをしていく。合格させるため
の教育をやる。

組合：試験に合格させるためのフォローを十分行うことを確認する。

以 上