

業務速報

NO. 785
2011.12.24
J R 東海労働組合
発行 淵上 利和
編集 加藤 光典

在来線における中堅車掌の確保及び車掌養成の体制強化について業務委員会開催

運転士は便利屋じゃない！ 本人の希望を尊重すること！

本部は12月22日、申第17号「運輸系統の社員運用、在来線における中堅車掌の確保及び車掌養成の体制強化についての申し入れ」について、業務委員会を開催しました。

この制度は2004年に導入されました。会社はその理由を「駅の中堅・指導層が不足している」としましたが、当時開催された団体交渉で本部は、車掌や運転士の中堅層が不足することを指摘しました。しかし、会社は「何ら問題ない」と主張し強引にその制度を進めてきたのです。

制度が導入されて7年たった現在、J R 東海労が当時指摘した通りになりました。このようなことは、誰が考えても容易に予測できたことです。まさしく、運輸系統の社員運用の制度が必然的に破綻したといえます。

本部は業務委員会で、「制度が破綻したのだから見直すべきだ、なによりも社員の希望を重視せよ」と迫りました。また、職場では多くの社員が、「たらい回しするな」と怒りの声をあげていることも主張しました。しかし、会社は職場で発生している問題や社員の声を聞こうともしない姿勢を押し通しました。

私たちはこのような会社の姿勢を許さず、多くの問題がある「運輸系統の社員運用」について、今後もその解決に向けて闘います。

申し入れ(申第17号)と回答

1. 「在来線における中堅車掌の確保及び車掌養成の体制強化について」は、運輸系統の社員運用の制度に関する事柄である。社員の異動の基準に関わることであり団体交渉を開催し協議を行うこと。

【回答】

団体交渉の開催にいては、協約の定めに基づき適切に対応している。

2. 運転士との兼務発令により中堅車掌を確保し、養成体制の強化をしようとしているが、経験豊富なJ N R採用の車掌全てが養成担当とはなっていない。J N R採用車掌を車掌養成担当とすること。

【回答】

養成担当車掌の指定については、社員の適正能力等を勘案して行っている。

3. 運転士から車掌への異動は希望者を優先すること。

【回答】

車掌充当者の人選は、本人の適正や能力等を総合的に勘案して実施する。本人の希望のみに基づいて実施していく考えはない。

4. 車掌業務の継続を希望する者を車掌養成担当にすること。

【回答】

運輸系統の社員運用は、駅・車掌・運転士の3職種すべてに習熟することが望ましいと考えている。

5. 職場では、社員が異動に否定的な意志表示をすると、管理者から退職の強要とも受け取られる暴言が発せられてきた。異動の強制・強要は止めること。

【回答】

車掌充当者の人選は、本人の適正や能力等を総合的に勘案して実施する。

6. 会社は、この間プロフェッショナルを作ると主張してきたが、3職種を一定の期間で異動する運用では、業務に十分習熟することはできず、プロフェッショナルの養成は困難である。

今回の「中堅車掌の確保と車掌養成体制の強化について」は、制度の矛盾が招いた必然的な事態であり、まさに制度の破綻である。従って、運輸系統の社員運用を見直すこと。

【回答】

その様な考えはない。

運転士の車掌への異動は団体交渉を開催すること！

組合：会社は、運転士の車掌への異動について協約の定めに基づき適切に対応していると回答したが。運輸系統の社員運用の制度に関する事柄である。社員の異動の基準に関わることである。極めて団体交渉に合致する事柄である。

会社：運用の事柄であり、賃金、労働時間の基準に関わるものではない。団体交渉として開催はしない。

組合：職場では運転士を極めたいという意見がものすごく多い。運転士から、やりたくない車掌の仕事に変えられるのだから労働条件そのものに関する問題である。団体交渉として開催すべきである。

会社：運転士の労働条件、車掌の労働条件が変わる事柄ではない。労働条件については、これまでの継続である。

組合：2004年に会社は運輸系統の社員運用の変更を団体交渉で提案をしてきた。2004年以降運転士から車掌に異動することはなかった。まさに制度の変更である。

団体交渉を開催すべきである。

会社：会社は、昇進の基準とセットで提案をした。今回は、社員運用の事柄であり、団体交渉事項ではない。

組合：当初の提案が団体交渉で提案したものなのだから、切り離すのではなくセットとして団体交渉で協議をすべきである。

会社：その様な考えはない。働き方については団体交渉とはならない。根幹に関わることはない。以前にも駅への異動期間などの社員運用の変更は業務委員会で説明してきた。

組合：組合は業務委員会での説明でよしとしていない。まして今回は年数の変更ではなく、職種の異動である。運転士から駅に行く間に車掌への異動という新設された取り扱いである。

会社：会社として人事権で動かすことである。労働条件の基準が変わるものではない。

組合：車掌という職に異動する事は労働条件の基準が変わることである。

会社：労働条件の根幹に変わりはない。

組合：運用の基準が変わったら団交ではないのか。

会社：社員運用については会社に一定の裁量権がある。

組合：認識が全く違う。あくまでも制度の変更であり労働条件の変更である。団体交渉として開催すべきである。対立である。

制度の運用・社員運用の破綻だ！

組合：なぜ今回の事態が起こったのか、会社として振り返るべきである。これはまさに社員運用の破綻である。制度の運用自体がおかしくなっている。人が足りなくなったからといって取って付けたような対応をしている。このままだと今度は運転士など別の所に歪みや空洞化が出てくる。

会社：平成17年4月の時は、在来線の運転士と車掌の相互運用について議論してきた。その中では、慎重に判断をしていくとしている。当時から中堅車掌が不足することは分かっていた。安全性を考慮し、線区の特状もあり新幹線の様な相互運用は適当ではない、その時は中堅車掌の養成は必要はないと判断してきたが、今回、JNR採用の中堅車掌が退職などにより不足するため中堅車掌の確保に取り組むこととした。今後駅から戻る人もいるのでそうなれば中堅車掌は確保できる。

組合：今回の対応は一時的なものだということか。今後制度を変更することはないのか。

会社：制度にほころびがあれば制度のブラッシュアップを図る。

組合：制度は万全なものか。

会社：現段階では最良のものである。

組合：そのような会社の姿勢が問題だ。2004年に会社はこの制度について「大量退職時代を迎え、駅ベテラン社員の高齢化や引退が急速に進んで、駅の中堅・指導

層の育成と技術継承・・・」と提案してきた。このとき、会社は中堅車掌の養成を軽んじてきた。組合は「このような運用では、乗務員の中堅・指導層が存在しなくなる」と指摘をしている。しかし会社は、「問題はない」と回答している。当時の組合の意見を聞いていればこのようなことにならなかった。真摯に反省をすべきである。今回の件についても、駅から車掌、車掌から運転士、運転士から駅に異動する職場の社員がいったいどういう気持ちなのか会社は耳を傾けるべきである。会社は、2004年9月の議事録を紐解いてどのような議論がされたのか確認すべきだ。

会社：会社はこの間中堅車掌の確保について検討をしてきた。今回その成案ができたのでこのように見直しをしてきた。

組合：それは言い訳としか聞こえない。

会社：言い訳ではない。

組合：言い訳である。

組合：なぜ車掌職にあった者を、駅還流に出さず中堅車掌として残さなかったのか。

会社：広い視野を持つために3職種を経験することが望ましい。そのために社員運用を進めてきた。

組合：しかし、運用に無理が出ている。

会社：無理ではない。

組合：もっと早く手を打つべきではなかったのか。

会社：今回検討をして説明となった。

組合：組合は、これまでの間、団体交渉等の中で社員運用には問題があると主張し、議論もしてきた。会社は、なぜ説明をしなかったのか。

会社：会社の内部で検討することでもあり、今回説明することとなった。

組合：結果報告ではないか。言い訳としか聞こえない。

駅に異動した車掌を戻すこと！

組合：車掌から駅に還流で異動した者がいる。駅に異動した車掌を戻すこと。

会社：いずれは乗務員に戻ってくるので、中堅車掌は増えることとなる。現時点の断面だけを見て異動はしない。

組合：車掌を駅に出さなくても良かったのではないか。

会社：駅に行って経験をしてもらい、広い視野から乗務員に戻って仕事をしてほしいと会社は考えている。

組合：中堅車掌を養成する目的をもう一度確認したい。

会社：構造的には駅3年、車掌2年、運転士になって異動は概ね駅35才となる。構造的に人間が溜まらない。JNRの車掌が減少してくることから中堅車掌が不足となる。運転士の中堅から車掌に復活させ中堅車掌を強化したい。

組合：車掌は2年、運転士を7年ないし8年間もやった者がはたして車掌養成担当として担えるのか。3年という短い期間で養成担当までできるのか疑問だ。車掌

を希望する者を固定化し、養成担当としていくべきである。

会社：長期間車掌に従事する者については適正を見ながら判断をしていく。現行の制度で運転士が駅へ異動し、そしてまた運転士に戻って仕事をしている。3年で十分活躍できると考えている。

組合：車掌とされる3年間の内容を明らかにすること。

会社：1～2ヶ月が机上での振り返りで、その後、実務の見習いと一人での乗務を半年ほど経験した後に車掌養成担当をすることとなる。概ね3年を目途と考えている。

組合：運転士の7年目以降は、指導的立場となりさらに運転士の技術に磨きをかける時期である。会社の考えでは運転士の指導体制が手薄になるのではないかと。

会社：運転士の指導体制も重要なので、実施の状況を見ながら考えていく。

組合：駅へ還流に出る運転士は、すべてDCとECの資格を持った重要なポジションにいる運転士である。また、こういう運転士が車掌に行くと、年休も出なくなる。現場管理者もこういう人が駅に出されて困っている。転換教育もできなくなってしまう。

会社：中堅車掌の異動についてはその様な事も考えて、天秤ではないが体制を見ながら進めていく。

駅や車掌への異動により運転士のフロはできない！

組合：DCとECを持っている運転士が駅還流に出て、今でも要員はギリギリである。これで安全が保たれるのか。

会社：安全は重要な問題であり、社員運用はこれからも体制を見ながら進めていく。

組合：体制の問題もあり要員の問題でもある。何よりもそれを担う社員の気持ちが大切である。運転士として一生懸命腕を磨きプロとしてやっていこうという運転士が、駅や車掌に異動させられるとモチベーションが下がる。何で駅に行かなければならないのかと思って仕事をしている。そういう運転士の気持ちに会社は立っているのか。これは、まさに安全の根幹に関わる問題である。

会社：異動についてはその使命の重要性について十分説明をしていく。

組合：それは一方的な考えの押しつけである。

会社：みんなでJR東海を支えていこうということである。

組合：もっと意見を聞かないとだめだ。「話は聞きました。ではやらせてもらいます」ではモチベーションが下がってしまう。職場の指導員は、手塩にかけて中堅の運転士を育ててきたのに駅に出されることでモチベーションが下がってしまう。管理者だってそうである。駅→車掌→運転士→駅が基本とされているが、車掌で頑張るという人も認めるべきである。運転士で頑張る人も認めるべきである。

会社：駅→車掌→運転士→駅は基本である。

組合：これではまた歪みが出てくる。今度は運転士に空洞ができる。運転士に空洞が

できたらどうするつもりか。

会社：そうならないように対応する。

組合：今の制度では運転士が空洞化する。制度を変えるべきだ。

会社：現在の制度が最良であるが、制度は100%ではない。

組合：最良と100%とはどう違うのか。

会社：最良とは現在の制度が一番良いということである。もちろん運転士の体制を弱くすることは考えていない。3職種を経験して安全安定輸送を確保することが社員運用である。運転士しかやらない、車掌しかやらないということでは、根幹のところが違う。

組合：組合は3職種を経験することを前提としていない。何でもかんでもやらせるよりプロとしての仕事が形骸化される。一つひとつのことにこだわって深めていく方が安全であるし、それこそプロとしての仕事である。ところが車掌経験は2年としている。

会社：トータルで会社人生を考えると、将来仕事に対して色々な視野で考えていける。

組合：視野とは何か。

会社：駅・車掌・運転士がそれぞれ注意しなければならない点、などトータルで経験したものを活かしてそれぞれの仕事を行うことで安全性が高まる。それぞれの仕事を知ることが視野を広げるということである。

組合：協約を結んでいるし、そのことは否定していない。しかし、そこに問題が出てきている。

会社：協約を結んでいるのだからその根幹については、今更議論をする必要はない。

組合：協約を結んでいるからといって、すべてを認めるわけではない。問題は多くある。運転士しか経験のない者は、視野がすごく狭いということなのか。

会社：新しい人に対してである。

組合：駅に行かされたJNRの車掌を戻すべきだ。そのエキスを活かし車掌を養成させること。また、現在職場にいるJNR採用の車掌も養成担当者とする。

会社：養成担当車掌の指定については、社員の適正、能力等を勘案して行っている。

組合：JNR採用の車掌にJR東海労の組合員がいる。まさにベテランの車掌である。しかし、養成担当とされていない。これは組合差別である。

会社：組合差別などしていない。適正、能力等を総合的に判断して指定している。

組合：総合的判断とは所属組合も含めての判断なのか。

会社：その様なことはない。

組合：事実JR東海労の組合員は養成担当に指定されていない。組合差別である。

車掌・運転士への異動の強制・強要は止めること！

組合：今回の車掌養成体制の強化は、運転士を便利屋のように使っているだけである。職場では、車掌への異動は安全が脅かされるから止めろという声が上がっている。JR東海労はこのやり方には反対である。

会社：その様な制度ではない。

組合：今後、無理矢理に異動を強要させそのことで仕事が嫌になって会社を辞めると
いう事態を起こすことのないようにすること。異動の強制・強要は絶対にしないこと。

以 上