

駅環流・長期単身赴任 日勤再教育・昇格試験 会社はあらゆる差別をやめろ！

5月25日、名古屋地本は2月24日に開催した第27回地本定期委員会において委員からの発言による各職場の問題点を申し入れ、その申し入れに対する業務委員会を開催しました。以下、申し入れと会社回答です。

第27回地本委員会の発言による改善要求について

1. 国鉄採用者で駅異動になった社員を元職場に戻すこと。

【回答】JR採用者と同様に人事異動については、業務上の必要性に基づき各人の適正・能力及び希望等を勘案しながら行う。

【主なやりとり】

組合:この間ずっと問題にしている。10年で元職に戻るという制度で始まった。本人は戻れるという希望をもって駅でやってきている。希望が聞き入れられず何度も申し入れもしてきた。

会社:本人の希望としては聞いている。

組合:発令時に本人は納得せずに駅に出されている。後から駅異動となった平成採社員は乗務員に戻っていくなか、駅で頑張ってきたが戻して貰えない。このことについてどのように認識しているのか。

会社:あくまでも人事異動である。駅までのサイクルは確立されているが、駅からは必要性に応じて決めている。

組合:ずっと駅に居る社員は、何が評価されて駅に残っているのか明らかにすべきだ。

会社:必ずしも必要だから駅に残っているものでもない。

組合:駅へのサイクルは確立されていると言われたが、国鉄採用者は駅へ出る順番がない。これに不満があるのではないのか。

会社:会社が必要性において決める。

組合:その必要性をはっきりさせるべきだ。

会社:過去の話は分からない。

組合:最近では国鉄採用者の駅異動は無いではないか。

会社:年齢とか加味している。

組合:当時の人選が分からないということは、年毎に基準が変わってきているのか。

会社:当時のことは分からない。

組合:元職に戻った社員は希望で戻っている。駅に残った社員も希望で残ったのではないか。

会社:希望だけで決めている訳ではない。

組合:モチベーションもある。重要な要素だ。10年経って運転職場の状況も変わってきている。乗務員に魅力が無くなっているなかで希望している。貴重な存在である。是非、戻してやるべきだ。本人も組合も差別と思っている。会社が、何を言おうが差別である。

2. 単身赴任が長期化している組合員がいる。自宅から通勤可能な職場に転勤させること。

【回答】人事運用は、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。

【主なやりとり】

組合:組合員はどうしてもその職場にいななければならない必要性がない。

会社:希望だけで希望地に移れるものでもない。

組合:単身赴任手当を支給してまで転勤させない理由が無い。退職までには希望地に転勤させること。

3. ミス等の事象の日勤教育(日勤再教育)が長期化している。廃止すること。

【回答】必要な教育は実施する。

【主なやりとり】

組合:教育に入るまでの振り返りが長い。

会社:事実確認をするために必要に応じて行う。

組合:限度を超えた振り返りはやめること。

4. 日勤教育の日数に差別が行われている。日勤教育で差別をしないこと。

【回答】そのような事実はない。

【主なやりとり】

組合:日勤教育は組合差別の温床になっている。過去には他職適とされた経緯もある。

会社:必要な教育は行っていく。再乗務してもらうのが大前提である。

組合:今月、国交省の知識確認が行われているが、現場では不合格者が多数出ていると聞いている。その社員は、普通に乗務している。

会社:ミスをした社員とは次元が違う。乗務させない方が良いと言うことか。

組合:乗務を外して正常に列車が運行できるのか。問題の出し方が問題である。落とすための試験はやめるべきだ。社会に知られれば会社の信用が失墜する。

5. 平成27年度の乗務員職場では、要員不足などの要因により年休を失効させる事態に陥っている。適正要員配置をすること。

【回答】既に回答し議論済みである。

6. 年休失効の原因を明らかにすること。

【回答】既に回答し議論済みである。

7. 要員が逼迫している状況でプロジェクト等の日勤指定・出張はやめること。

【回答】適宜適切に対応している。

【主なやりとり】

組合: 要員問題は議論してきているが、大垣運輸区車掌は厳しい状況が続いている。

会社: 見ている。手は打っていく。年間トータルで見たい。

8. 保存休暇は現行制度では、退職前に10日間しか使用できない。保存休暇保有日数全て使用できるようにすること。

【回答】権限外事項である。

9. 4月生まれの社員は保存休暇を取得できずに退職となっている。退職2ヶ月前から保存休暇取得を認めること。

【回答】権限外事項である。

【主なやりとり】

組合: 権限外事項であるが該当する組合員がいるから話をする。年休申し込みに対する会社の時季変更権の濫用により本人の意思に反して貯まった保存休暇である。全て使用できるように制度を見直すべきだ。

会社: 気持ちは分かるが本社・本部でされたい。

10. 昇格試験に差別を行わないこと。

【回答】そのような事実はない。

【主なやりとり】

組合: 昇格試験結果を見ればそのように思えない。

会社: 認識としては、そのようにとらえられない状況かもしれないが、結果である。

11. 3月4日の東海道線の陥没による徐行で徐行見落としが発生した。原因をしっかりと掴み、運転士に徐行を認識させる方法を改善すること。

【回答】適宜適切に対応している

【主なやりとり】

組合: どのように対応したのか内容を示せ。

会社: 徐行予告を再掲した。上りはATS-Pを設置した。

組合: 以前にも徐行信号機について議論した経緯がある。列車が高速化しているなか、国鉄時代から改善がなされていない。目につきやすい動く物・光る物を使用すること。

会社: 意見として聞いておく。

12. 遅れる列車、遅れる駅区間、長期化する徐行などに対し、遅れが減少するように会社も対応すること。

【回答】適宜適切に対応している。

【主なやりとり】

組合:多客・ホーム上の安全確保で列車の遅れが常態化し、その遅れにより折返し時分が短い列車は更に遅れるという悪循環である。

会社:徐行による遅れはホームページで周知している。

組合:安全が第一であるが旅客は安定も求めている。よりよいダイヤ設定を要求する。

13. 石綿の検査が地方でできなくなり、セントラル病院で受けることになった。病院まで移動時間が大幅に必要なになった。移動時間は労働時間とすること。

【回答】そのような考えはない。

【主なやりとり】

組合:移動時間がロスであり非常に不便である。

会社:移動時間は勤務時間に含まないのがルールである。

組合:石綿の検査は会社業務の結果である。責任を持って対処すること。

14. 高齢者の運転業務などが社会的に問題になっている。JR東海においても60歳以降の乗務員は、本人の希望を尊重し他職や出向への異動を行うこと。

15. 高齢者の働き方の一つとしてワークシェアリングを導入すること。

16. 高齢者交番の作成など選択肢を設けること。

【14・15・16回答】60歳以降の雇用については、高齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき当社においては、専任社員制度を設けてあるところである。高齢者雇用のあり方については、不断に検討を重ねていく考えであるが、専任社員の雇用にあたっては、あくまでも社員と同様に勤務する意欲及び能力を有する者を雇用しており高齢者であることを理由に特別な業務内容、勤務形態とすることを考えていない。

【主なやりとり】

組合:JR他社と比べても劣悪である。60歳以降の乗務労働は大変である。

会社:適性がある社員が専任社員として勤務して頂いている。変更する考えはない。

組合:以前は構内運転士があつたが施策により奪われた。区所でできる高齢者交番を設ける等すべきだ。

議論してきたが納得できる回答はなかった。今後も問題解決のために要求していく。

以上