

運輸系統の社員運用に関する申し入れ 社員運用イメージの変更は会社施策の破綻だ！

なし崩しの運用変更・要員配置変更

本部は2月16日、均衡の取れた要員配置、駅業務の高度化に対する対応として、新たに説明された運輸系統の社員運用変更について申し入れを行い、なし崩しの運用変更を許さず、抜本的見直しを迫る申し入れを行いました。

JR東海労申第26号
2010年2月15日

東海旅客鉄道株式会社
代表取締役社長 松本 正之 殿

JR東海労働組合
中央執行委員長 鈴木 富雄



運輸系統の社員運用に関する申し入れ

JR東海労は、1月12日開催の業務委員会において「運輸系統の社員運用」に関して会社から説明を受けた。会社の説明について、業務委員会で解明できなかったこと等について、以下の通り解明等を申し入れるので、誠意を持って対応すること。

記

1. 会社は2004年11月4日開催のJR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になったことの原因を明らかにすること。
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。
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。
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お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。
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。
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。
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。
8. JR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。

以上

現場実態を無視した社員運用の抜本的見直しを！
駅還流の期間を明確にせよ！本人の希望を尊重せよ！