

「乗務員から駅への還流」に関する申し入れ

現在「乗務員から駅への還流」に伴う研修センターへの入所の通知が行われています。今回は2度目の人事異動となりJNR採用社員も対象とされています。私たちはその判断基準や運用の問題点について以下の申し入れ(要旨)を行いました。

- ①「乗務員から駅への還流」の異動計画における人数、時期を明らかにすること。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。
- ②今年度あらためてJNR採用社員を異動する場合の人选基準など、具体的な考え方を明らかにすること。
- ③人事異動にあたって、JNR採用社員のみを対象に説明会を行っている職場があるが、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。
- ④JNR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」には当てはまらないため、現実的には過渡的な対応となる。具体的な期間の考え方を明らかにすること。
- ⑤駅業務の経験がない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JNR採用者とでは教育の内容や期間などが自ずと変わる。具体的に明らかにすること。
- 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」とは大きくずれがある。見解を明らかにすること。
- ⑦JR東海労は、運輸系統社員の運用変更が会社の「イメージ・考え方」通りに進んでいないと考える。現実的に本人の希望が尊重されない人事運用や各所要員需給状況などで必ずしも思うようには進んでいない。また、女性社員の不満や若手社員の退職など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。

会社は解明に答えよ!