



大地申第12号

2017年度「ライフサイクルの深度化」の運用に関する緊急申し入れを行う！

大宮地本は、10年が経過する「ライフサイクルの深度化」について、施策の目的の実現と制度としての定着を目指し、10年に及ぶ議論を関係職場と積み上げてきました。

しかし、大地申第7号（2017年11月24日申し入れ）団体交渉においても明らかになった通り、組合員からは「施策を担って3年経つが支社主催の意見交換会に初めて参加できた」「グリーンスタッフ社会人採用がライフサイクルの対象だという事を組合から聞いた」等、悩みや不安を抱えつつ施策を担う組合員がいる中で、10年経過するなか支社の施策に向き合う姿勢に対して、不安や不信感を抱かざるを得ない現実が出されました。

団体交渉において施策に向き合う姿勢の課題について議論し、一定の認識一致を図ってきたにも関わらず、2017年度ライフサイクルの深度化を担う組合員に対し「希望と異なる異動」の意識づけが行われ職場に混乱を発生させています。具体的には、運転士（指導職）の組合員に対して、今回ライフサイクルでの異動を希望していない組合員への異動の意識づけや、希望と異なる地区や支社外への異動の意識づけが行われています。また、現場管理者からは異動の理由として要員需給が強調されています。

各運転職場では、会社から施策に対する説明がない中においても、対象組合員の生活設計等を踏まえた議論を重ねてきましたが、施策を担う組合員からは「課題も示されることなく要員需給と言われ納得できない」「要員の穴埋めとして施策が運用されている」等、怒りの声あげられています。また、大地申第7号申し入れの中で運用面での課題を明らかにすると問いに対しても、運転士（指導職）の配置の課題については具体的に示されることはありませんでした。

大宮地本はライフサイクルの深度化の運用について、時々発生した問題について労使議論を経て、施策の目的の実現と制度としての定着を目指し、真摯に大宮支社と向き合ってきました。従って、この間の議論経過や施策を担ってきた職場の苦闘を蔑ろにすることなく、今後施策を担う組合員の不満と不安を払拭し、働きがいの持てるライフサイクルの深度化の運用を求め、下記の通り申し入れを行いました。

記

1. 本人の希望と異なる要員需給を理由とした対象者への意識づけに対する見解及び、運用面の課題を具体的に示すこと。
2. 施策の目的の実現と制度としての定着を目指し、施策を担う関係職場の負託に応える為、生活設計等に配慮し、本人希望の運用とすること。

以上

**10年間積み上げてきた労使議論の破壊を許さず、
覚書を守らせるたたかいを職場から創り出そう！！**