



大地申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 その2

申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」の団体交渉を1月18日に行いました。今、宇都宮運転所と小金井運転区の運転士職の仲間が軒並み「今回ライフサイクルでの異動を希望していないにも関わらず地区外の駅への異動の意識づけ」「本人希望を無視した支社外（東京駅）への異動の意識づけ」が行われました。2008年3月18日締結『ライフサイクルの深度化に関する覚書』に支社外異動について以下のように記載されています。

本部一本社で締結した覚書【駅への異動】

組合) 支社間異動は、極力控えるとともに特段の配慮を行うこと。

会社) 本施策の趣旨を踏まえつつ必要に応じて支社間異動は発生するものと考えているが、本施策は支社間異動を目的とするものではなく、本人の転勤希望等は前広に把握し、通勤事情等、生活設計について必要な配慮を行う。

つまり、支社間異動を目的とした施策ではなく、「運輸のプロ」を創るといふ施策の趣旨に踏まえた異動を行わなければなりません。**当然、今回のような支社外の異動に関してはその根拠を明確にしなくてはなりません。**しかし今回の交渉で会社は以下のように回答しました。

私たちの主張	会社回答
<ul style="list-style-type: none"> 支社間異動は本人希望でない。支社内で施策の目的を達成できるのではないか。支社間異動の根拠がわからない。 大宮支社内では活躍できないのか？東京支社に異動させる根拠が全く伝わってこない。 前段で(現場長が)「要員需給」を強調して意識付けを行っている。穴埋めのようにになっている。 ・運転士職の方が希望と異なる意識付けがされた。大きな変化点であるという認識はあるか？ 	<ul style="list-style-type: none"> ・この施策は支社間異動を目的とはしていない。首都圏の方が輸送職の社員数も多く占めている。安全を伝える場が多い。オリンピックも控えている中で安全を伝える場面もますます増える。さらに通勤事情を見て決めてきた。支社内のみならず、ライフサイクルの活躍の場という事で決めてきた。 ・大宮支社内で出来ないかと言えば出来る。要員施策ではない。 ・大宮でも東京でも施策の目的は達成できる。個の特徴を見て判断した。適当だったと考える。 ・内容は把握しているが、現場長については色々アプローチしている。今回は要員需給ではなく、体制(作業ダイヤ)である。 ・希望以外のところもあったと思う。施策を受け止めて進めていかなければならない。

運転士職6名中5名に希望と異なる意識付けは、大きな変化点であり課題だ！！



「支社外転勤を目的とした制度ではないこと」「要員需給が目的の制度ではない」「3つの目的を達成する制度であること」を確認した・・・

しかし 支社外への異動の明確な根拠は示せず！

今回、「運転士職の本人希望とは異なる異動」「宇都宮駅・小金井駅ではなく支社外への異動」など制度において見えた課題については、「**課題を持ち寄りながら時期を見て、約束は出来ないものの、労使双方がコミュニケーションの中で進めていく**」ことを確認！！