



大地申
第8号

2018年度「ライフサイクルの深度化」に基づく異動及び、復帰に関する申し入れ交渉終了する！No.1

12月20日、大宮地本は大地申第8号『2018年度「ライフサイクルの深度化」に基づく異動及び、復帰に関する申し入れ』の団体交渉を行いました。制度の運用開始から10年以上が経過し、これまでの成果や現状の課題を明確にし、職場組合員の声を訴え不安の解消をめざして交渉を行いました。

以下交渉の特徴点（抜粋）です。

1. ライフサイクルの深度化に関する覚書（2008年3月締結）を遵守し、この間の議論経過を踏まえた運用をおこなうこと。また、平成30年2月10日締結の地本—支社間での議事録確認を踏まえ、対象者に対し施策の目的・内容等を周知すること。

組合：これまでの覚書、地本—支社間の議論に踏まえて実施することで良いか？

会社：課題もあるが、引続き議論を行っていく。

組合：昨年の交渉議事録で施策の目的や趣旨を伝えると確認したが、小金井運転区で説明がない。

会社：秋の面談で趣旨は説明した。しかし、書面の配布を失念した。超勤で区長が責任を持って対応した。

組合：昨年の議論が守られていない。今後このような事がないようにしてほしい。

会社：伝え方により不足部分はあったかもしれない。やり方など活かしていく。

組合：助役によりアンバランスがあるのか？

会社：アンバランスを無くすべきである

確認
事項

覚書、地本と支社間の議論を踏襲していく。施策の目的や趣旨など再度周知していく。

2. 各駅・運転区所の今後のライフサイクル深度化制度を運用する上での課題について明らかにすること。また、施策の趣旨に踏まえ「運輸のプロ」「輸送のプロ」の育成を実現すること。

組合：ライフサイクルの課題だが、これまで女性運転士の異動実績がない。これまでの議論があるが。

会社：ライフサイクルに男女はない。設備は整備してある箇所であり大宮駅や宇都宮駅など設備がある。

組合：配属だが、職場では40歳までに行けるか不安がある。現実的かどうか？

会社：要員の問題がある。課題はあるが今後改善策を考えていくが。

組合：覚書とおりに進めることが前提である。制度が定着しない。しっかりやるべき。

会社：議論を積み重ねてきている。問題点は一致している。頭を悩ませていく。

組合：大宮駅では若手が輸送業務に入らなくなっている。職場で働く人が人材育成の議論が見えないことを懸念している。問題点を受け止めてほしい。

会社：人材育成が課題であり、覚書に則り進めていく。

組合：女性設備、40歳までの問題、若手の育成など不安を解消してほしい。

会社：支社で解決できることは支社で解決する

確認
事項

女性設備、40歳までの問題など課題は一致。職場組合員の声を把握し、不安の解消に努める。

No.2へ続く