



大地申1号「JR東労組大宮地本第19回定期大会」の発言に基づく申し入れ第2回交渉⑥

4、鉄道の「安全・安定輸送」のレベルアップと技術継承の観点から、職場における業務経験が豊富な人材を確保し業務におけるプロの育成を図ること。また、異動に際しては本人が納得感を持てるよう丁寧な説明を行い、強制的な異動は行わないこと。

会社回答：指導業務を行うための必要な教育・訓練は引き続き実施していく考えである。なお、社員の運用については、就業規則に則り取り扱っていく。

組合)安全・安定輸送の確立において会社として考える課題は？

会社)設備投資してきている。人材も必要。経験談を話す場など、職場でしっかりやってもらう。

組合)人材を活かす意味で、異動においても納得感が重要だ。丁寧にやるべきだ。

小金井運転区の女性社員が支社への異動を懇請されたが、やり取りについて問題と感じている。現場長から「紙が出るから覚悟して。」と言われた。納得感を得るようなやり取りには聞こえない！

会社)内容は把握している。経験が長いことが一つの要素。適性があると思う。納得するかどうかはあるが想いは伝えないといけない。コミュニケーションの中で適性を見抜いて異動の判断をした。丁寧にやっていく。

組合)会社としての丁寧な説明とはどういったやり方か？

会社)1回で済むのか2回で済むのかは人それぞれ。見極めてやっていく必要がある。

組合)対象者に異動の理由をしっかり伝えるべきだ。納得感は得られていない。精神的に病を患ってしまう人もいる。丁寧に求めるが、納得してもらえないコミュニケーションを図っていかなくてはならない。適性を掴まずいきなりボタンを掛け違えるようなやり方になっている。丁寧さ欠いている。

会社)100%希望通りにはならないが、近づけるような努力はしていく。最終的に本人が受け止めてくれれば納得感となるのではないかと。1人1人の将来を願ってのこと。

組合)希望通りいかないことはある。しかし、10年～20年前にここまで涙を流して、絶望感を持って新たな職場に行く人はいなかったのではないかと？自分が予想していなかったり、希望していなかったりすれば0だが、現場長や管理者から話しを経て、ある程度の納得感があったと思う。しかし、今は全くそうになっていない。これは、一方的で話を聞いてもらえない。さらに理由が全く知らされない。「お前の為だ。」「明日紙出るからな。」では納得感は上がらない。丁寧なやり方とは理由を示すべき。さらには、本人の話も聞いてほしい。これが出来る人がいないのではないかと？これでは強制転勤はなくなる。このままでは人材破産するのではないかと？

会社)任用の基準でありこの場で責任を持った回答は出来ない。ご意見は受け止めていく。

組合)全ての社員と組合員の幸せを考えている。会社の今後を本気で心配している。受け止めていただきたい。経験則が大切との話があった。その通りである。指導担当の関係だが、経験値がない中で発令されている。水戸線や武蔵野・京葉線のハンドルも持っていない。指導見習い入った方が指導から外れている。車掌経験も2年。質問にも答えられない。発令された方も不幸ではないかと？

会社)いろんな経験を持った方に担ってほしい。指導する能力も見ていく。経験則は否定しないが、経験ない方が指導受けながら進めることはできる。あくまでも経験は大切ではある。

異動に際して、納得感の持てる丁寧な説明を強く求める！！⑥に続く