


**大地申
第10号**

2019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団体交渉開催！ 議論要旨

2. ライフサイクル第1 3陣の異動規模・異動箇所及び異動時期を明らかにすること。

◆会社回答：異動規模及び異動箇所については、面談等により社員の希望等を把握するとともに、要員事情等も総合的に勘案した上で、任用の基準に則り決定していく考えである。なお、異動時期については、駅及び乗務員区所の状況等を勘案して決めることとなる。

3. 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。

◆会社回答：「ライフサイクル」の深度化については、これまでの覚書等により進めてきた議論を踏まえ、取り組んでいく考えである。また、運輸業務全般に習熟し、安全安定輸送の維持向上とお客さまサービスの向上に貢献できる社員の育成に引き続き努めていく考えである。

組合：異動規模、異動箇所、異動時期を確認したい。

会社：例年通り。異動箇所は6駅である。(那須塩原・宇都宮・小金井・小山・大宮・南浦和)

組合：規模は昨年20名が異動となっているが、同規模という事で良いか？

会社：20名という数字が独り歩きするとよくない。一定程度

組合：宇都宮駅、小金井駅、南浦和駅では施策を担っている方の主たる業務(車内貫通業務・遺失物取扱い業務)が委託されることで、作業ダイヤが減少する。それでも変わらないのか？

会社：この場で人数については控えたい。作業ダイヤに応じた人数となる。

組合：異動規模は減少すると認識した。今回は昨年よりも希望者が多いが、営業関係施策の影響を受けて希望を取り下げた方もいる。悩みや不安を持った方が多くいたことは受け止めていただきたい。

会社：問題があったとは思っていない。ライフサイクルの面談の結果を見てしっかり把握していく。

組合：対象職場として面談してきている。規模が減少したとしても、希望がある。しっかり配属すべき！

会社：本人希望をしっかりと見て行っていく。

組合：運輸のプロの育成についてだが、車内貫通業務や遺失物取扱い業務等、施策を担っている方の主たる業務がなくなる。どうやって運輸のプロを育成していくのか？どういった業務を行うのか？

会社：運輸のプロが担う業務はまだ残っている。3つの目的に沿って運用できる。

組合：具体的に業務内容を示していただきたい。

営業施策に基づき行う業務と異動規模は変動する！

会社：現在営業施策の申9号と申11号を議論していくところである。交渉以降、現場長を通じて伝える。

組合：宇都宮駅や小金井駅、南浦和駅では配属はあるという考えで良いのか？

会社：配属が出来るかどうかははっきり言えない。どういった業務があるかはこれから決まっていく。

組合：面談を行ってきている。対象駅なのに配属がないではあまりにもおかしい！現場長も説明できない。

会社：ご意見は頂戴する。現場長には意見があったことを伝えていく。

組合：今後作業ダイヤがなくなるという事は、輸送業務につく機会が減る。職務手当への影響はあるのか？

会社：ホーム業務を行っていれば職名に応じて手当は出る。しっかり対応する。心配はない。

組合：営業職場の若手に対する安全意識の向上など、人材育成に寄与してきた。輸送のプロを作る上で非常に重要である。委託で業務がなくなる時間は、若手の人材育成の時間に充てるなどに活用すべきだ！

会社：これまでも行ってきている。新入社員に車掌や運転職場を希望する方が多い。ライフサイクルの深度化施策を担っている方に関わっていただきたい。

組合：運輸のプロの活躍の場について議論したい。運転職場に戻った方々が希望しても、指導担当や教導運転士を担えていない実態である。線区を熟知した方や技術力の高い方が希望してもなれていない。

会社：人事異動や担務変更は本人の適性など全体を見ている。しっかり伝えていく。

組合：正直言えば、希望していない方になっている実態もある。希望をしっかりと尊重すべきだ！

会社：指導担当が最たるものと言われるが、様々な形でも人材育成はある。現場に入りながら見ていきたい。

組合：ジョブローテーションで指導担当の位置づけはさらに重要になる。施策を担った人が最適だ！！

営業施策に基づく変化点は決まり次第現場長から本人へ示すことを確認しました！