

「ライフサイクル」の深度化に関する覚書と議事録確認を遵守し、 申2号「安全」を最優先とした制度の実施を求める申し入れ

1. 2008年3月に締結した『ライフサイクル』の深度化に関する覚書を遵守し、「鉄道運行部門全体の安全レベル向上」という制度の目的を実現すること。また、東京支社管内でおこなわれた「ライフサイクル深度化制度運用途中における支社営業部への異動」及び、水戸支社管内でおこなわれた「EL転換教育を中止してまでおこなった駅への異動」に対する見解を示すこと。

「ライフサイクル」の深度化定着に向け議論を展開!

成果面課題

◆覚書を締結して8年。約1,000名を越える方が制度を担っている。着実に定着し成果を上げている。
◆施策の目的は、『運輸のプロ』を運転士、駅を含めてバランス良く配置して、鉄道運行全体の安全レベル向上、サービスレベル向上、人材育成が目的に他ならない。

◆会社からすれば、もう少し残って欲しいと感じている。全体から考えるともっと必要になってくる。
◆大量退職を迎える中で、平成採用の30代~40代の社員もいる。バランスを両立しながら実施する。
「全体として、着実に定着し、成果を上げつつあると認識している。確認!!」

「東京支社管内でおこなわれた「施策運用途中における支社営業部への異動」に対する見解を示すこと。」

会社の見解

- 指摘されている部分も含めて「覚書」に沿った運用していると認識している。
- 「駅等」について、「文言として箇所を明示しているわけではないが、企画部門に配置されるケースが全くないとはいえない」
- 積極的な議論としては、3年か5年かという議論が論点だったので、それ以外に異動しないという議論もなかった。「等」で整理している。(今回の異動は)施策の目的に反していない。
- 運用の途中で異動をすれば運転士復帰の意思確認はしない。それが施策を揺るがすと思わない。
- 3年経過後どこに配置するかは、「1つは運転士」「もう1つは駅となっている。」それ以外の配置箇所が制度上否定されているわけではない。
- 企画部門も運行部門全体のマネジメントを行っているので、配置箇所としては相応しい。

覚書の逸脱だ!!

対立!

【覚書】1. 社員運用

(前略) 駅で原則として3年間勤務した後に、運転士として乗務員区所に復帰するケースと、駅等に配置するケースを基本として設定する。ただし、駅に配置する場合は、引き続き1年間駅で勤務した後に、運転士として乗務員区所に復帰できることとする。また、さらに引き続き1年間駅で勤務することとなった場合も、

しかし会社回答は

「3年間勤務した後に駅等に配置するケースを選択した社員の人事異動が一切無いという議論経過はない」

原則的な運用を遵守しないと、何でもありになる。基本原則の逸脱は許されない!

水戸支社管内でおこなわれた「EL転換教育を中止してまでおこなった駅への異動」に対する見解を示すこと

会社の見解

- 施策として主旨目的、深度化は重い施策として認識している。1番いいのは両立であるが、
- ライフサイクルも転換教育も、総合的に判断してこのような形を取った。
- 「覚書」に沿って運用をおこなっている。
- 今回は総合的に勘案しライフサイクルに行ってもらおうと判断
- 技術継承、全体の安全レベルを考慮した上でライフサイクルの異動発令をおこなっている。
- (通知書は)発令前後の議論も踏まえ、然るべき措置を取ることが選択肢としてあり意思確認した。

対立!!

制度の逸脱だ!!

度重なる逸脱行為が「ライフサイクル」制度定着の妨げになっている事は明確だ。
制度を担う組合員にとって、覚書は「生命線」だ! 会社に労働協約遵守を求める!