

## 「施策実施に関する確認メモ違反」の運転士への車掌兼務発令強行に対する緊急声明

10月13日JR東日本会社は、運転士の車掌兼務発令について議論の途中であるにも関わらず「2カ月にわたり議論を尽くした」として、鶴見線営業所と熱海運輸区において「実施に向けた準備に入る」と、一方実施に踏みきった。申2号「車掌の要員適正配置と、運輸職場における運転士から車掌への部内運用中止を求める緊急申し入れ」の団体交渉において、ほぼ全ての項目において対立となった。対立した項目は整理しなければならないが、それすらも終わっていない。つまり、施策実施に向けた合意形成はいまだ実現されていない。それにも関わらず「実施に向けた準備に入る」ということは「労使の合意形成に向けておこなわれる解明交渉等の団体交渉を蔑ろにする意思はない」とした施策実施に関する確認メモに対する明確な違反である。さらに「会社経営に関する施策の理解が図られるとともに、社員にとって真に働きがいを実感できることが大切である」とした、労使共同宣言にも反するものである。要員不足を理由とした運転士の車掌兼務発令には断固として反対である！

中央本部は、9月21日以降8回にわたり団体交渉を重ねてきた。特に、第1回交渉では会社の回答が1行8文字という極めて不誠実なものであったため、団体交渉に対して不誠実であることを指摘した。加えて、「横浜支社における要員問題に関するJR東労組の考え方」に基づく申2号第2項補足項目（その1）と「兼務発令によって生じる業務面の課題に対するJR東労組の考え方」に基づく申2号第2項補足項目（その2）を会社に示した。会社は事実上の修正回答にあたる「補足回答」を行い、これを受けて具体的な交渉を再開した。

その中で、JR東労組として安全を第一に、安全を脅かす兼務発令は絶対に反対である事を明確にし、一步も引くことなくたたかい抜いた。安全で安定的な業務運営のためには、職名に応じた本来業務に集中して、各系統のプロをつくる必要があることを主張してきた。そのうえで、採用と要員配置は会社の責任であり、要員不足を引き起こしたのは会社のマネジメントミスであること、本来業務を圧迫し安全を脅かしているマイプロジェクトや研修などを一時中止することを求めた。

会社は兼務発令について「ライフサイクル深度化の覚書に抵触しない」と主張するが、ライフサイクル深度化の交渉過程において、兼務発令など一度も議論していない。さらに、兼務によって運輸のプロを育成するプロセスと、ライフサイクル深度化の根幹が崩され、制度の運用から逸脱してしまう。兼務が運輸のプロを育成するための弊害となるならば、ライフサイクル深度化を即刻中止すべきである。

要員問題が生み出されている原因はマネジメントのミスである。JR東労組は「兼務」そのものに反対しているわけではない。妊娠中に乗務に就けない場合や、冬季体制構築のための兼務もある。これは、業務面から捉え返しても社員の生活と同時に、業務を行なう上では必要なものだと考える。しかし、要員不足による兼務がまかり通れば「何でもあり」になってしまう。車掌の要員逼迫は、いずれ運転士の需給の問題にもなる。改めて「要員不足を理由にした兼務」には絶対反対である！

職場からも「要員不足は2年前から指摘してきた」「マイプロは評価のためと受け止めている」「新規車掌のほかに運転士を車掌に教育する要員がない」「車掌が足りないから運転士で補うという発想自体が危険だ」など、切実な声を会社に突きつけてきた。これに対し会社は「職場の苦しい現実を受け止める」「一時的に現在員が業務量を下回る中のご協力いただき感謝する」「協約に基づいて運転士から車掌への部内運用をする」という回答を行った。

水戸線友部駅で行われた営業列車でのクイックラダー訓練について「最低限の安全措置は講じた」という回答をした。しかし現実には、列車見張り員や旅客案内要員を配置せず、移動禁止表示、手歯止め、乗務員への抑止手配などは一切されていない。安全に「最低限」というレベルをつけることは「責任追及から原因究明へ」の安全哲学に逆行している。鶴見線営業所において運転士指導を車掌として乗務させるために「定期的に車掌添乗しているから線見は不要」「現場長が判断しているから大丈夫」といった驚愕の回答を示した。さらに「運転士は運転士だけが業務ではなく、サービス委員会、CS委員会、出張、研修も当然担うべき業務だ」「マイプロは人材育成なので止めない」「委員会も研修も必要だから命じている」など、本来業務と自己啓発活動を同列に位置付けるというこれまでにない見解を示した。もはや「究極の安全」や「コンプライアンス遵守」の概念はなく、安全よりも施策を優先させる会社の姿勢は自己保身以外のなにものでもない。そのため、安全議論で初めて基本認識の一致に至らなかった。

マイプロジェクトなどの自主活動についても、乗務の合間や泊まり勤務の明け番でマイプロジェクトの資料を作り、各種委員会等のために休日労働が発生している。そこから「業務上のミスはマイプロで取り返す」という評価を優先する意識が醸成されている。さらに、2015年度の「わたしの提言」の中では「乗務員のモチベーションについて」と題して「勤務の多能化は、モチベーションを向上させ、固執した乗務員職場を切り開く」「総合営業所を設置する」という提言がされている。会社が一部の社員を軸にグルーピングを行い、施策を「個人の意見」として提言させ、労働組合との議論なく施策を浸透・実施させようとするものではないか。これは、明確に協約に抵触するものであり、労使関係の形骸化と否定に他ならない。

中央本部と各地本は、緊急集会を開催し兼務発令に対して反対の姿勢を明確にした。そして、団体交渉では安全性を向上させるため職場から指摘してきた。しかし、会社は職場現実を直視することなく「会社が行うこと全てが安全のためだけではない」と平然と回答を繰り返す経営姿勢は、安全を第一にするべき鉄道事業者の姿からはほど遠い。一貫して職場現実から学ぶことなく、一方実施を判断したことは団体交渉を軽視するものであり、団体交渉の限界性を感じざるを得ない。

全組合員に訴える！

安全第一で本来業務に集中できる職場風土を取り戻そう！そのために、全ての職場から兼務問題の本質を掘みだすと同時に労働三権の議論を巻き起こし、会社の経営姿勢を質し17春闘に結実させよう！そして乗務労働の特殊性を堅持し、明るく働きがいのある職場を創造しようではないか！！

2016年10月13日  
東日本旅客鉄道労働組合