

申2号

『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』交渉 第7回交渉!! ①

10月11日午後、申2号の第7回目交渉を行いました。冒頭、これまでの議論で会社が主張してきた以下の3点について、われわれの主張を再度会社側に伝え、認識を確認。前回に引き続き補足事項（その2）第2～4、10項について議論しました。

- ① 第5回交渉の補足項目8項についての議論の中でされている会社からの回答について、「効率的に業務を遂行するために協約を結んでいる」と述べられているが、我々は、協約を効率的な業務遂行のために結んだという認識はない。

《会社》 協約一般ではなく、50条に関して回答したこと。

協約すべてが効率的な業務運営を目的として結ばれたものではないことを確認

- ② 車掌の需給状況について、今後8年間で2万人近い定年退職者に対応するために運転士が車掌職をやるという回答がされている。8年間で2万人が退職することは、過去から認識していたこと。今2万人の退職者を目の前にして車掌運用が対応策として出されていることは大きな問題。

会社は何ら手を打ってきていない。我々が指摘してきた会社のマネジメントミスだと指摘せざるを得ない。

《会社》 今後の2万人の退職者が出ることは事実だが、それがそのまま運転士の車掌運用の理由としたことはない。8年間で2万人退職されるので、今後いろいろな施策や対策を打つという問題意識。今回の運用と課題は別々に議論していかなくてはならない。

必要な要員の確保と配置は会社の責任だ。しっかりやっていく。

- ③ 要員不足の議論では会社の回答の中で、車掌運用について20年前にもやってきたと回答がされた。今ある要員需給の問題からスタートしたものと、過程も経緯も状況の違う20年前を同じく論じるべきではない。

《会社》 指摘を受けたように、当時とは状況が違い、経緯も違うことも理解している。同じ物差しで測るのはふさわしくないことも受け止める。過去にやったから今回もという論理展開にはならないようにする。

今の現実に向き合って交渉では現実問題を議論することを確認

次号につづく

申2号 『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』交渉 第7回交渉!! ②

補足2

確認

- ・マイプロは評価のためではない。
- ・現場で見受けられる行き過ぎたマイプロについては、管理者が責任持ってしっかりと止める。また現場にもその旨指導する。
- ・マイプロをやることは必須ではない。

補足3

確認

- ・ヒューマンエラーで処分はしないと言い切れないが、ヒューマンエラーがそのまま本人の処分とはならない。さまざま背後要員含め検討する。
- ・報告が遅いということを持って処分することはない。
- ・配置転換や長期日勤は懲戒を意図しては行わない。

補足10

組合

- ・本社が募集した「私の提言」で「乗務員のモチベーションについて」と題された論文が優秀賞を取っている。内容は『総合営業所』構想。
- ・「私の提言」という自己啓発の名を借り、
施策の先取りをしているのではないか？
- ・明らかに協約違反である内容を、優秀賞と評価した責任、本社 Portal 内で誰でも見える状態にしている責任はどうするのか？

対立

会社

- ・今回の兼務は混み運用を前提としたものではない。
- ・私の提言は社員個人の創意。創意は個人の自由。
- ・実施するとなれば会社が責任を持つが
『現時点で』会社施策とするつもりはない。
- ・評価は論文の内容ではなく、論文としての組み立てなどを総合的に判断したもの。論文の評価と実現・運用は別もの。

補足4

組合

- ・そもそもお客さまを乗せた営業列車で訓練を行うことで良いのか？
- ・当該線・隣接線の線閉てこを扱っただけで、移動禁止合図も出していない。転動防止措置もとっていない。列車見張員もいない。跡確認も行っていない。
- ・安全は最重要と言いながら『最低限』の安全でよいのか？
議論にならない。

全面対立

会社

- ・参加社員は8名、お客さまが2名乗っていた。
- ・今回の訓練は『最低限』の安全措置を講じて行っており問題ない。
- ・ベターではなかったが問題ない。
各所への連絡をもう少し早く行うべきなど課題はある。
- ・お客さまが乗った営業列車で訓練を行うことはあり得る。

会社は「安全は最重要」と答えながら4項の議論では、訓練時の状況も満足に答えられず2度も交渉を中断。

「最低限」の安全」という回答も出る始末。鉄道事業者として何が問題なのかも分からない会社に安全を掲げる資格はない!!