

申1号 第32回定期大会発言に基づく申し入れ 第2号

前回議論途中で中断となった第2項から議論を再開しました。

2. 非懲罰的制度確立に向けた議論経過に踏まえ、事故発生後の状況報告などで、虚偽の報告をしたとして、背後要因を加味せず、本人が希望しない転勤は行わないこと。また、懲罰的な処分を行わず、同種事故を起こさないための指導を具体的に言い、本来業務に集中できる職場環境をつくりだすこと。

組合・事象が起きたときに、乗務員の供述が信用されていない。乗務に戻れると言われて、2ヶ月間の日勤を我慢した。正直に話したが、データを解析し数字が合わないことを理由にして日勤にした。再発防止の視点が重要だ。

会社・事象があった時に、再発防止の観点から、社員から聞き取りを行うことは通常行っている。きちんと本人から聞き取り、設備条件を会社として検証した上で、結果として運転に適さないということであれば、社員を不幸にすることを避けるためにも、新たな活躍の場を模索することはあり得る。

組合・行政から「異常運転にはならない」と言われた場合にも、乗務させないと判断することもあるのか。

会社・社員の性格、特性、資質を捉えて、会社として行政の判断とは別次元で活躍できる場を考える。

組合・真実が語られない職場になると原因究明が出来なくなる。事故撲滅に向けてどうするか現場で培われなくなる。社員の証言を信用するべきだ。

会社・丁寧に聞いているので信用している。ただ、人間なので勘違いがあるので、そこで客観的なデータとの整合性は見ていく。

日勤教育は再乗務に向けて行うことを確認!

- 第3項 「駅⇒車掌⇒運転士」といったライフサイクルの適正な運用と、今後の乗務員の要員需給を明らかにすること。また、運用中における長期研修や、企画部門における転勤は行わないこと。

組合・2015年に八王子支社内で車掌が足りないからと、平成の運転士のみで面談が行われた。その際に組合には説明がなかった。その後、議論してきたが、現在の認識は？

会社・一時的に要員が足りなくなる時に運転士を車掌として運用することを考え、計画を立てたことは認識している。運転士から車掌への運用は就業規則上問題ないので説明は行っていなかった。必要事項ではないと認識している。

組合・申2号では確認メモも結んだ。組合への説明は不要と言われるといかがなものか。また、就業規則でできると言われているが、対立点もあり、労使議論が必要なものとして残っているので、説明と議論を行うべきだ。

会社・対立の中にも一定の確認をしてきており、議事録確認の冒頭に「業務上必要がある場合は行うことはある」と会社の基本的な立場は冒頭にあるとおいだ。しかし、最後に、対立した点については引き続き議論を行うとある。議論の経過があり、対立を継続しているので、議論を行う認識はある。

組合・ライフサイクル深度化についても、制度の運用に関する議論を行い整理してきた。対立したのは、4年目以降に残る場合の運用についてだ。対立に対して、制度の定着と支社への異動がないことを確認してきている。

会社・根底にあるのは更なる制度の定着だ。労使でつくったライフサイクル深度化なので、制度定着のために趣旨に則ってやっていく。

同様の事象を繰り返さないため議論していくことを確認!

その2へ続く