

2014年
1月30日(木)

**JR東労組
東京**

号外

東日本旅客鉄道労働組合
東京地方本部

東京都北区東田端2-20-68
電話 03-3894-3901
JR東京支社ビル3F FAX 03-3894-3903
ホームページ <http://jreu-t.jp/>
発行人 鳴海 恭二 編集人 大湯 健司
月1回(1日)発行/1部20円
(組合員の購読料は組合費に含む)

働きがいと安全を奪う不条理な転勤の中止を求める要請書

東日本旅客鉄道株式会社
田端運転所 所長 成田昌昭 殿

2013年12月19日
東日本旅客鉄道労働組合
田端運転所分
分会長 佐藤秀 範

12月19日各運転職場において、本人が希望していない異動が実施されました。社会性の高い労働に従事している運転職場の管理の基本は、働いている人の職場に対する誇り高い理念と使命感の醸成です。そして、それを持続させることでなければなりません。しかし、各職場で現場長の行っている行為は、社会的労働に対する自覚を促し醸成するどころか、乗務員の労働をサラリーマン一般で語り、ことさら不安を煽り、職場を不安全な状態に導いていると言わざるを得ません。ベテラン運転士には退職強要ともとれる発言をし、若手運転士には導入したライフサイクル制度と矛盾したことを平然と行い、職場を混乱させているからです。各現場長の言動は、運転職場を管理している責任者の言動としては絶対に許せない言葉です。そればかりか、極めて不適切であり、鉄道事業者として失格なのです。

田端運転所ではベテラン運転士に対し「優秀だから」「田端から一度も出ていない」などの理由で、蒲田電車区本線運転士としての異動が意識付けされました。本人は国鉄改革を担い、運転士として職場の安全を守り、多くの見習い運転士を育ててきました。信頼が厚く、田端運転所になくしてはならない存在です。

私たちは人事異動一般を否定しているわけではありません。整合性がなく安全性を顧みることのない異動であることから、否定しているのです。そして、何よりも大切な運転士の労働の誇りと使命感を引き裂くものであり、あまりにも人を粗末に扱う道理に反する行為だからです。

今後、このような職場混乱を引き起こす、不条理な転勤の中止を要請します。

職場討議資料

「強制転勤」に対する 基本的な考え

明るく風通しのいい、 健全な運転職場の確立をめざそう!



私は、この「強制転勤」のことを耳にした時、専門性を感じませんでした。実に素人っぽいと感じました。これは私の感覚です。ですから極めて危ういと思いました。したがって、私はこの異動はまともではないと考えています。ですから「懲慥」だとは言えるものではないということです。さらに、異動先を示さず、異動時期も示さず「支社から異動の話が来ている。何か家庭で変化はありますか」と述べています。これを言われた当事者の身になって考えてみて下さい。どうなりますか、こういうこと言われたら……。不安がつのってしまいます。しかも、この年末年始の重要な輸送業務を担う最中なのです。

そして、当事者が「不安です」というと、現場長は「産業医を呼びますか」と言う。また「乗務を降りますか」と言っている。まったく会話が成立していない。とても管理者の言葉とは思えない、社員を小バカにした対応をしています。しかも、どの現場長も同じ事を述べている訳ですから、意思統一の上で行われています。そもそも、現場長が関与していない人事などあってはならないことであり、おかしなことです。盛んに「三現主義(現地・現物・現人)」が語ら

専門性を感じない運転方式の異なる線区への異動

私は、この「強制転勤」について東京支社長に会い、JR東労組東京地本の組織を代表して基本的な考えを述べました。席上「中止・撤回」を求めました。理由は3点です。1点目は、労使関係の観点からです。この間、会社は「労使の話し合いを重視したい」と述べていたが「あまりにも唐突である。組合に何の説明もない。こういう姿勢が話し合いを重視することなのか」と指摘しました。

2点目は、年配者のことでした。「年配者の運転方式の異なる区所への転勤は安全上、極めて問題である」「事故が起きかねない」「止めるべきだ」と指摘しました。

3点目は、「若手の運転士にはライフサイクルの制度を導入してきたが、30代の運転士は駅への異動を準備をしている」「ライフサイクルの制度導入とまったく整合性がとれない」と指摘しました。以上3点の理由を述べて「中止・撤回」を求めてきたところです。



れています。現場長のあずかり知らぬ人事が行われているなら三現主義は絵空事になります。

もう一度言いますが、こういうことを「愆愆」といいます。年金支給開始年齢も示され60才以降のエルダー雇用の意識付けが行われるんです。つまり退職を前にした生活設計を立て、その上でエルダー雇用に対して備えることを求めているんです。だから新幹線第二運転所の56才の組合員の方は、家庭の事情もあり遠距離通勤のため「自己申告書」に具体的なことを記入したんです。実現することが可能な若年出向し、その後出向先からエルダー雇用で継続されることを前提にして、出向とエルダー雇用先を具体的に記入したんです。そして職場を離れてもいいと認識され、池袋運輸区だと言われたんです。

私は、11月25日の新幹線第二運転所の職場集会に出席しましたが、多くの先輩組合員から「自己申告書は意味がない」「これでは自己申告書は無意味化している」という声が出されました。実際に分会は、先輩の組合員に対して「自己申告書」に記入した内容を聞き取り調査して把握しました。その結果、明らかになったことは、この当該の56才の組合員の方だけが具体的に記入していたからです。

それから、新幹線運輸士から山手線の運輸士への異動についても極めて大きな問題を含んでいます。新幹線運輸士は適性試験も別なため狭き門であり、限定されています。また、家族や親戚も含め、社会的にも新幹線運輸士という職業に寄せる信望の念は人一倍強いといえます。ですからその異動にあたっては、整合性のある明確な理由が強く求められているのです。にもかかわらず、現場長は「異動は人を育てる」などという説明にもならない人を侮辱した言辞をはき、当該組合員はもとより、家族の心まで深く傷つけています。

したがって、新幹線運輸士のこのような異動は言語道断と言えます。どうでしょう。これが先輩の組合員に対して行われている異動の内実です。

それから、京浜東北線のATC線区からATS-P線区の中野電車区への異動も同様です。この方も54才です。総武緩行線といえば1988年12月5日に東中野事故が起きた線区です。根拠があるんです。1003系の時代は朝のラッシュ時、数珠つなぎのような状態になる。今でも朝は日本一過密な線区です。だからATS-Pをいち早く導入しようとした線区であり、その矢先に東中野事故が起きたんです。異動してすべての信号機を覚えなければならぬ。制限速度もすべて覚えなければならぬです。安全上も極めて危うい異動です。だから本人は「これからは覚えきれません」「事故を起こしてしまっかも知れません」「こ

わります」と主張したそうです。

皆さん154才になると東京支社は支社ビル1階に全員集めるんです。そして、55才、57才になると賃金は減額になる。年金支給開始年齢も示され60才以降のエルダー雇用の意識付けが行われるんです。つまり退職を前にした生活設計を立て、その上でエルダー雇用に対して備えることを求めているんです。だから新幹線第二運転所の56才の組合員の方は、家庭の事情もあり遠距離通勤のため「自己申告書」に具体的なことを記入したんです。実現することが可能な若年出向し、その後出向先からエルダー雇用で継続されることを前提にして、出向とエルダー雇用先を具体的に記入したんです。そして職場を離れてもいいと認識され、池袋運輸区だと言われたんです。

私は、11月25日の新幹線第二運転所の職場集会に出席しましたが、多くの先輩組合員から「自己申告書は意味がない」「これでは自己申告書は無意味化している」という声が出されました。実際に分会は、先輩の組合員に対して「自己申告書」に記入した内容を聞き取り調査して把握しました。その結果、明らかになったことは、この当該の56才の組合員の方だけが具体的に記入していたからです。

それから、新幹線運輸士から山手線の運輸士への異動についても極めて大きな問題を含んでいます。新幹線運輸士は適性試験も別なため狭き門であり、限定されています。また、家族や親戚も含め、社会的にも新幹線運輸士という職業に寄せる信望の念は人一倍強いといえます。ですからその異動にあたっては、整合性のある明確な理由が強く求められているのです。にもかかわらず、現場長は「異動は人を育てる」などという説明にもならない人を侮辱した言辞をはき、当該組合員はもとより、家族の心まで深く傷つけています。

駅への異動の準備をしている最中、なぜ他線区への異動なのか

次に、若手の組合員に対する異動について述べます。35才として36才の組合員も声をかけられ異動の対象になっていきますが、ライフサイクルの深度化の制度導入とまったく

次に、若手の組合員に対する異動について述べます。35才として36才の組合員も声をかけられ異動の対象になっていきますが、ライフサイクルの深度化の制度導入とまったく

整合性がとれていません。若手は入社してから駅一車掌一運転士と異動してきています。そして、2008年からライフサイクルの深度化の制度に基づいて全運転士が40才ま

でに駅で3年間、輸送業務に従事することになっています。35才前後の年齢の人は、当然のように駅で輸送業務に従事する準備をしています。にもかかわらず、「なぜ今、他線区の区所に異動しなければならないんだ」という声が出されています。これは当然の主張であり、まったく正しいと思います。

今だと大学卒業の方がほとんどですから、22才で入社して駅一車掌一運転士と進んできて、運輸士の資格を得ると28才ぐらいになります。5年ぐらい乗務して見習い養成の経験もする、そうすると33〜34才ぐらいに達します。そこから駅で3年間輸送業務に従事することになります。私はそれでいいと思います。何も問題はありませぬ。逆になぜまた、他線区に異動しなければならないのか。その理由が

それから、私の認識が間違っていないのであれば東京電車区というのは、全国どこの区所よりも養成期間が長い所です。湘南新宿ライン・横須賀・総武快速線、そしてNEXで成田に乗り入れていますし、京葉線も担当しています。養成に時間を要しているということは、多額の養成費がかかっているということ。他の民鉄では多額の経費を要することです。この異動をやるのでしょうか？

加えて東日本大震災以降、東海道や横須賀線は津波線区であり、線区の重要性は以前にも増して高まっています。線区を熟知し、災害から命を守るために乗客の避難誘導を適切に行わなければならないからです。そのことを重視するのが、東日本大震災以降の鉄道事業の経営の基本でなければならないと思います。にもかかわらず、今回の異

動を見る限りそのことは何も考えられていません。ですから「災害に強い鉄道」とは、単なるうたい文句だということです。この異動からも明確になったといえます。

このことが、若手組合員の強制転動に関して現場から指摘されていることです。私は、指摘していることはすべて正論だと考えています。なぜなら、経営側がライフサイクルの深度化制度の導入も含めて、この間行ってきたことと照らし合わせて見ても、整合性がとれていないからです。経営の論理からしても一貫性がなく、正当な論理が成り立たっていないからです。

したがって、経営側の行っていることは、「異動ありき」の労務対策優先の経営です。しかし、このひずみはやがて広がり、経営の根幹を揺るがす事態に直面せざるを得ないと思います。

経営の論理と一貫性のなれ

管理の基本は職務に対する

理念と使命感の醸成

次に、現場長は「サラリーマンなんだから異動するのは当たり前」だと述べていることに關して、私たちの考え方を明確にします。乗務員は一般的なサラリーマンではありません。一般的なサラリーマンは、アルコール検知器の検査を行うでしょうか。そのことだけで、現場長の語っていることがいかに乗務員を愚弄しているかが見てとれます。乗務員は、休日でも常に次の業務のことを考えて、体調管

理することを求められている労働であり、サラリーマン一般で語るべきではありません。

まして運輸士は、国家資格を取得し大切な乗客の命にたずさわる職業であり、職務です。そのため、教育や訓練についても国土交通省の省令によって定められているのです。つまり運輸士の職務は、日本の社会が成り立つ上で不可欠な鉄道輸送という業務であり、極めて社会性の高い労働で

見当たりません。そもそも乗務線区を熟知し、そして乗務線区の駅で輸送業務を行うことによつて、線区の輸送レベルが向上する。そして、その後駅の業務に従事してもいいし、運輸区に戻ってもいい訳です。駅の輸送を熟知した運輸士が増えることは、線区の輸送のレベルの向上につながるばかりか、運輸区自体の安全と輸送のレベルが向上することにもなります。このことがライフサイクルの深度化の主旨です。したがって、この強制転動の問題は現役の運輸士の課題であるばかりか、今後運輸士をめざす若手組合員の大きな課題になったことを意味します。つまり、ライフサイクルの制度導入の対象になっている、全若手運輸士が討議し検討しなければならない重要なテーマになったということです。

このことが、若手組合員の強制転動に関して現場から指摘されていることです。私は、指摘していることはすべて正論だと考えています。なぜなら、経営側がライフサイクルの深度化制度の導入も含めて、この間行ってきたことと照らし合わせて見ても、整合性がとれていないからです。経営の論理からしても一貫性がなく、正当な論理が成り立たないからです。

したがって、経営側の行っていることは、「異動ありき」の労務対策優先の経営です。しかし、このひずみはやがて広がり、経営の根幹を揺るがす事態に直面せざるを得ないと思います。

したがって、新幹線運輸士のこのような異動は言語道断と言えます。どうでしょう。これが先輩の組合員に対して行われている異動の内実です。

したがって、新幹線運輸士のこのような異動は言語道断と言えます。どうでしょう。これが先輩の組合員に対して行われている異動の内実です。

したがって、新幹線運輸士のこのような異動は言語道断と言えます。どうでしょう。これが先輩の組合員に対して行われている異動の内実です。

したがって、新幹線運輸士のこのような異動は言語道断と言えます。どうでしょう。これが先輩の組合員に対して行われている異動の内実です。

したがって、新幹線運輸士のこのような異動は言語道断と言えます。どうでしょう。これが先輩の組合員に対して行われている異動の内実です。

したがって、新幹線運輸士のこのような異動は言語道断と言えます。どうでしょう。これが先輩の組合員に対して行われている異動の内実です。

したがって、新幹線運輸士のこのような異動は言語道断と言えます。どうでしょう。これが先輩の組合員に対して行われている異動の内実です。

したがって、新幹線運輸士のこのような異動は言語道断と言えます。どうでしょう。これが先輩の組合員に対して行われている異動の内実です。

したがって、新幹線運輸士のこのような異動は言語道断と言えます。どうでしょう。これが先輩の組合員に対して行われている異動の内実です。

全運転士集会開催!



日時：4月15日～18日

13時～

場所：滝野川会館
(大ホール)

対象：全運転士

主催

強制転勤を許さず、健全な運転職場の確立をめざす連絡会



なぜ「強制転勤」と主張するのか

す。したがって、社会性の高い労働に従事している運転職場の管理の基本は、働いている社員の職務に対する誇り高い理念と使命感の醸成でなければならぬのです。そして、それを持続させることです。そのことを根底に示さるべきなのです。

だから人事異動にあたって「自己申告書」と面談を重視しなければなりません。そして、本人の意向も尊重すべきです。つまり、乗務員職場の人事異動は、安全を第一に不安をおさえ、整合性のとれた納得のいく人事を心がけるべきであり、それが職場管理の基本です。

最後に、私たちがなぜこの異動を「強制転勤」と主張し是正を求めるのか、その理由を述べます。結論的に言うと経営側は人事異動に対して理解と納得を得るためのプロセスを意図的に放棄し、経営権力である人事権をふりかざして強引に異動を行っているからです。

私は、鉄道事業の管理は、社員に対して理解と納得を得る説明が基本だと考えています。しかし、今回の強制転勤は意図的に理解と納得を得る説明を行っていません。そればかりか、説明しようとしてもしていません。こういうことを

繰り返していくと、管理者の説明能力の低下を招いていくこととなります。そればかりか、やがて指示されたことをやるだけの管理者が増え、発生する事態に対応する力が低下した職場がつくり出されてしまいます。私は、管理者の説明能力は社員とのコミュニケーションの基本であり、最も重要なことだと考えています。なぜなら、鉄道事業の基本は「決められたルールをきちんと守る」ことであり、そのためには指揮命令の前提として管理者と社員の信頼関係の構築が何よりも大事だからです。

強制転勤を許さず、健全な運転職場の確立をめざす連絡会体制

代表	伊藤 善明 (蒲田電車区分会)
副代表	白岩 勝己 (上野新幹線第二運転所分会)
	佐藤 秀範 (田端運転所分会)
	鈴木 文哉 (池袋運輸区分会)
	金野 喜一 (下十条運転区分会)
	丸田 英夫 (東京電車区分会)
事務局長	中山 貴宏 (東京地本)
事務局次長	田中 正文 (東京地本)
	中山 知己 (東京地本)
	福田 健之 (東京地本)
幹事	高橋 哲也 (我孫子運輸区分会)
	関口 達也 (綾瀬運輸区分会)
	結城 政雄 (上野運転区分会)
	岩佐 徹 (中野電車区分会)
	久保田勝博 (新宿運輸区分会)
	川倉 啓嘉 (大崎運輸区分会)
	柳沢 嘉也 (田町運転区分会)
	坂本 雄史 (東京地本)
	下条 英樹 (東京地本)
	松本 貴美 (東京地本)
	森下 忠彦 (東京地本)
	鈴木 智仁 (東京地本)
	弓削 和志 (東京地本)
	高槻 哲典 (東京地本)

しかし、このような職場状況ではまともな人は管理者に魅力を感じないし、なりたいても思わなくなりす。そればかりか、人事権を振りかざして押さえつける管理手法は、職場にひずみを持ち込むこととなります。そのひずみは蓄積され、やがてプレート型地震のように、必ずはじける時がおとすれます。これは自然界ばかりでなく職場管理の法則です。このことは、JR西日本の福知山線事故やJR北海道会社の連続した事故に如実に示されています。

鉄道事業は、本社、支社で成り立っているではありません。「現場で輸送サービス」を生産することによって、経営は成り立っているのです。その生産現場で理解と納得のいかない人事異動が行われ、その説明を求めてもまともに説明もしない管理が横行していることは、とても健全な状態とは言えません。これでは首都圏の輸送が危かまれます。だから私たち東京地本は、この強制転勤の是正を求めているのです。

組合員の皆さん！
人事権という経営権力に、組合員一人で立ち向かうことは、あまりにも非力です。

私たちは「明るく風通しのいい、健全な運転職場の確立」をスローガンに掲げてたたかいます。JR東労組東京地本の旗の下に結集してたたかうことを訴えて、基本的な考えとします。



2013年12月7日に開催された全支部三役会議の鳴海委員長のあいさつを基本にしています。

「労働協約の改訂を求める要請書」を 本部へ提出！

東日本旅客鉄道労働組合
中央執行委員長
千葉勝也 殿

2014年1月22日
東日本旅客鉄道労働組合
東京地方本部執行委員長
鳴海 恭 二

「強制転勤」から組合員を守るために労働協約の改訂を求める要請書

東京支社は、11月上旬に運転職場において「強制転勤」の肩たたきを開始し、12月19日に33名の組合員に異動を発令しました。また、車掌職場においても同様の手法で「強制転勤」を開始しました。鉄道事業者として最も重要な年末年始輸送の只中で、本人の意向を無視した異動を強行し、多くの乗務員に不安を与え安全輸送を脅かしたことは許されないことです。

今回のような「強制転勤」に対して組合員は、事前通知内容に異議申し立てや取り消しを求めるためには、「労使間の取扱いに関する協約」に則り、「簡易苦情処理会議」で苦情の解決を請求する方法があります。しかし、現場長が「今回の異動は・・・」と述べているように、この「強制転勤」は繰り返し行われることは明らかです。このような状況の中で、私たちは支部・分会の皆さんと議論を重ね、現行の「簡易苦情処理」では組合員を守ることができないため、活用しないことを決めました。

私たちは、少なくとも「簡易苦情処理会議」を公開にし、本人の弁明を述べる機会を保証すべきだと考えます。また、理由のいかんを問わず「対立却下」の「結論ありき」の内容は、制度の主旨からしても、おかしいと言えます。従って私たち東京地本は、中央本部に対して労働協約の改訂期に「簡易苦情処理会議」の①非公開 ②弁明の機会 ③対立却下という、絶対的に会社が有利で不公平な三点の見直しを強く要請するものです。加えて、弁護士の見解や同業他社民鉄の「簡易苦情処理」についても専門的に検討することを要請します。

以上が要請の主旨ですが、私たちは「簡易苦情処理」に変わるものとして、33名の組合員から、東京地本に対してこれまでの「簡易苦情処理」と同様の内容のものを「要望書」として提出していただきました。是非、中央本部においてもこの「要望書」を検討していただくことをお願いします。

この問題は、東京地本の課題にとどまりません。全12地本の課題であり、中央本部の大会でも集中して討議する課題だと考えています。是非、この「要請書」をご検討いただき、中央本部のご指導をお願いします。なお、「特定の経営幹部によって実施された、運転職場の強制転勤の中止と撤回を求める緊急声明」「『強制転勤』に対する基本的な考え方」も合わせて参考にさせていただくことを要請いたします。

以上