



申14号

5月13日付

安全・安定輸送と技術継承を 実現できる運輸職場づくりを

在来線全運輸区における安全・安定輸送と技術継承の実現を求める申し入れ

在来線全運輸区の運転士が4月1日付けで他の運輸区へ異動する人事が一斉に行われました。この人事運用に対し新潟地本は昨年度も団体交渉を行い、支社側も要員や養成に対する影響について課題があるとの認識を示していました。

多車種・多線区を乗務する新潟支社では運輸職場毎に異なる特性があり、1つの職場で指導担当や指導操縦者など技術継承を担える「プロ」となるまでには多くの時間と経験を積む必要があります。しかし課題を放置したまま今年度も実施したために、転換教育等の体制変更や指導操縦者の操配などで再び現場は混乱しています。

各運輸区で20年以上の経験を積み上げながらも異動となった「プロ」の社員が異動先で順応するための苦悩が現在も続いています。一方では、それぞれの運輸区への異動を希望している社員がいる中で、希望していない社員を異動させたことにより、双方のモチベーションを奪う結果を招いています。

JR東日本が掲げるグループ経営ビジョン「変革2027」の大前提となる安全・安定輸送や、社員・家族の幸福を実現できないばかりか、発生している現場の混乱と、モチベーションの低下は新潟支社の発展を著しく妨げるものであり看過できないことから、新潟地本は5月13日に申14号として、新潟支社に申し入れを行いました。



■ 申14号 申し入れ項目 ■

1. この間の「人事交流」の目的及び成果と課題を明らかにすること。
2. 運転士のプロを他の運輸区へ運転士として異動させるメリット・デメリットを明らかにすること。
3. 各運輸区が保持すべき技術上の課題（車種・線区・経験年数・指導・指導操縦者）を区所別に明らかにすること。
4. 現場長からの意識付けの際に異動先の課題としてスキルアップ、人材育成と
5. 他運輸区へ異動を希望している社員を異動させず、希望していない者を異動させる理由を明らかにすること。
6. 新潟支社における結婚・育児・看病・介護等のライフステージに対する人事運用の考え方について明らかにすること。
7. 就業規則に基づいて請求した移転休暇を与えなかった根拠を提示すること。