



団体交渉
ポイント

職場での問題・課題について認識一致ならず

申14号・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

新潟地本は6月25日、申14号・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の団体交渉を行いました。

在来線運転士の異動が一斉に行われたことにより発生している現場の混乱とモチベーションの低下などの解決のため労使で認識を一致させるため交渉を行いました。

この間の「人事交流」の成果と課題について

「各職場一斉に行われ毎年同一箇所へ異動している」「対象とされる年齢や経験年数が一定」「人材育成やスキルアップを目的とした人事交流であると現場長が説明している」「3年で帰ってきてからスキルを発揮してもらおうと言われている」等の事実からすれば、何らかの目的を持って行われている人事施策ではないのかと質した組合側に対して支社側は、あくまで通常の一般異動であり、異動期間についても定めがあるものではないと繰り返しました。

<支社側の主張>

- 成果はスキルアップや人材育成であり定量的数値的に示せない。課題は無い
- 指導担当を含め現場とは良く打ち合わせを行った上での人事であり、特に問題だとは聞いていない

<組合側の主張>

- そもそも希望していない人事で別居や単身赴任が発生している
- 元職場で積み上げたスキルが活かせない
- 一人前になるまで膨大な期間を要し1年経っても仕事を教わる立場でいる
- 職場の要員逼迫を発生させ養成体制を破壊している
- 勤務担当、指導担当の負担が甚大であるなど異動元・異動先双方の体力を奪っている



3年間異動を行ってきた成果や課題、発生している問題に対する認識について最後まで労使で一致させるには至りませんでした。地本交渉団は、具体的な問題提起を別途行う旨を通告し交渉を終了しました。

**働きやすい環境をつくり出すために
東日本ユニオンに結集しよう！**