



申6号「ライフサイクルの深度化」制度の定着に向けて、

本人希望が尊重されない異動の中止・見直しを求める緊急申し入れ！②

- (組合) 運輸のプロの役目に従って面談を実施しているのか。職場では運輸のプロなど言われない。会社がライフサイクルの深度化制度を定着させるつもりがあるのか疑問だ。都合のいい時だけ運輸のプロではコミュニケーションはとれない。制度や施策を正確に理解して説明していくことが変革の趣旨でもあるわけだから徹底すべきことだ。
- (会社) 運輸のプロは安全レベルの向上を目指すこと。制度を基に個々にレベルアップをしてほしいという意味で指導していると認識している。運輸のプロが言葉として全て使われているのかと言われたら、確実にそうだとはいえない。運輸のプロという言葉が使われなくても、安全レベルの向上と話しながら伝えていると思う。しかし、伝わっていない現実もあるようなので、運輸のプロとして言葉を使いながら指導するようにしていきたい。
- (組合) コミュニケーションは相手と一致させることだ。受け手がハラスメントと受け止めるようなことがあれば、コンプライアンスを守ると言っている会社として良くない。事実があれば会社として指導したり、しかるべき対処をするということでもいいか。
- (会社) コンプライアンスの観点からハラスメント的な行為、人材育成にならないようなことについては、会社としてはあってはならないので指導やそれなりの対応する。
- (組合) 運輸のプロはライフサイクルの制度としてつくられている。その制度上にある運輸のプロを異動させることは、元職場に戻って安全レベルを向上させていくという趣旨と整合性がない。人事一般の異動を否定しているわけではない。しかし本人たちが安全のレベルアップをその職場で向上させようとして希望していることを尊重しないで異動させることは認められない。今回の異動を再考すべきだ。
- (会社) 会社としては人材育成における施策だと考えている。貴側の主張する制度としてでも良いが、そのルールをつくったということ。駅から戻ったその後を運輸のプロとし業務するわけだが、他の線区など経験してもらおう考えはある。全ての方がずっと同じ職場とは考えていない。
- (組合) そもそも、長期いる方というが、新規で配属されてからの概ね10年と、戻ってからの位置づけがちがう。新規採用され5年で運転士として覚え、残りの5年で後輩の育成などをする。そして60歳定年制を前提として、半ばとなる40歳までに全員が行く。そして運輸のプロとなって元職場に復帰して安全レベルの向上をしていくのがこの施策だ。だから職場に残る人がいてもいいし、長期という認識は改めるべきだ。
- (会社) 貴側の言うことは受け止めるが、会社としての職場にいる期間の考えは変わらない。これまでも本人希望にならない異動もあった。全てその通りでは会社としてはできない。職場に根差していく方もいてもいいが、今回の異動は異動先の職場で活躍をしてもらいたい。

【確認事項】

覚書など遵守していくことを確認！

運輸のプロとしてどうしていくのかコミュニケーションを図るように指導していくことを確認！

12月1日の異動を制度化しないことを確認！

コンプライアンスの観点から、ハラスメント的な行為については指導し対応することを確認！

運輸のプロを本人希望を無視して配置させる人事異動は認識が合わないので対立！改めて本人希望を尊重することで再考を求める！

制度や施策の目的の達成に向けて、本人希望を尊重した人材の配置で「安全・健康・ゆとり・働きがい」があり安心して働ける職場を創り出すために、JR東労組に結集して、共に健全な企業を目指していきましょう！