



(組合員の購読料は
組合費に含まれます)

港区新橋5-15-5
交通ビル
国労東日本本部
発行責任者 伊藤秀樹
編集責任者 伊藤隆夫

No. 659 定価 20円

2007年
5月 28日

もう一人の仲間を国労に
大胆に訴えよう
「ライフサイクルの深度化」特集

JR東日本 ライフサイクルの深度化 提案

2006
10/5

国労抜本的見直しを求め 第二次申入 行う

2007
4/23

さる4月23日、国労東日本本部は、JR東日本に対し「『ライフサイクルの深度化
について』に関する第2次申入れ」を行いました。

この間の交渉経過を踏まえ、主な問題点及び今回の第2次要求申入れの骨子及び考
え方について報告いたします。改めて職場での検討素材として活用頂ければ大変あり
がたいと考えています。なお、不十分な点などについてのご指摘やご意見を国労東日
本本部に寄せて頂けますよう重ねてお願い致します。

昨年10月5日、JR東日本は、私たち国労東日本本部に対し「首都圏7支社」を対象に、
「40歳までの運転士を、駅に5年間異動」することなどを骨子とした「ライフサイクルの深度化
について」提案を行ってきました。

JR東日本から提案を受けた際、誰もが抱く素朴な疑問として「なぜ40歳以下なのか」とJR
東日本に対し質しましたが、JR東日本の考え方として示されたのは「年齢的には40歳が区切り
としてよいと判断した。絶対値ではない」というものであり、具体的根拠も曖昧なものであり到
底納得いくものではありませんでした。

このことは、いまなお曖昧なままです。
JR東日本からの提案以降、多くの若い運転士から労働組合の所属を超え、提案内容に対する
不満、将来への不安等の声が寄せられてきました。

31歳の運転士は、「いきなりの提案でびっくりした。給料の面だけでやり甲斐を失う、車掌か
らくる人も減るでしょう。何のために苦勞してきたのか」。また27歳の運転士は、「基本的に反対。
もつと運転士としての経験を積んでからでもいいのでは。簡単にくるくと人事異動させている
と保線の下請けへの丸投げのように、そのうち大きな事故が起きるのではと心配です」等、不満
や不安など切実に訴えています。

このような職場の切実な声を踏まえ、私たち国労東日本本部は、第1次申入に基づくと本社との
団体交渉を行ってきました。その結果、今回の提案内容が「5年後の具体的展望が示されること
なく、人事異動ありき」の施策であることが明らかになりつつある中で、ライフサイクルの抜本
的見直しなど13項目にわたる第2次申入を行っています。

新規採用者に契約不履行 とも言える提案は見直しを

最低 でも「公募制」とすべき 「50歳代を原則」 ではないか

昨年10月5日にJR東日本から「ライフサイクルの深
度化」について提案を受けた際も、「何故40歳以下なのか
具体的提案の根拠及び正当性」を質してきましたが、納

得のいく回答が示されませんでした。本年2月14日、「国
労東日本申第13号」に基づく団体交渉において、JR東
日本は「現在の制度の延長であるので問題はない」「ライ
フサイクルについては入社時から説明している」と、
私たちに回答をしています。本場にそうでしょうか。

例えば、JR東日本作成の通信教育「運輸車両入門」
のテキスト「第7章ライフサイクル」では、以下のよう
にJR東日本の考え方が掲載されています。(表1参照)

「運輸車両関係職場でのライフサイクル」

7-1 運輸車両関係職場における標準的な昇進経路
営業係↓車掌↓運転士↓主任運転士↓助役・現場長
となっております。

7-3 「運転士になるためのステップ」

「2等級以上で勤続5年以上の社員（鉄道事業配属採用社員の例）に、「運転士試験」の受験資格が与えられます。

JR東日本では、運転士の養成開始時に車掌経験が原則として2年以上あることを必要としています。これは、車掌経験を積むことによって、お客さまとの接遇や運転取扱いに対して、さまざまな知識や技能を修得できるからです。・・・と述べられています。

表1

また、JR東日本の「2008年度 鉄道事業採用」の業務紹介の中で「ステップアップの流れ」がインターネットでも紹介されていますが、その内容は、表2のように紹介されていますが、果たしてこれを見て鉄道事業配属採用された新規採用者が、運転士を40歳まで経験した後、再度、駅の業務（輸送業務を中心）に就くことが想定できるでしょうか。これでは、「入社してから説明している」ということ自体が無理な方便と言わざるを得ないのではないのでしょうか。

ステップアップの流れ

駅係員↓車掌↓運転士↓指令員となっております

駅に配属されると、最初はみどりの窓口や改札などでの駅の業務を経験し、その後試験を受けて、車掌、そして運転士の業務に就くことができます。車掌、運転士を経験した後、指令員になる場合もあります。

安全で正確な運転を限りなく追求する

運転士の仕事は、大勢のお客さまにご利用いただいている列車を安全かつ、正確に運行することです。運転士になるためには、運転法規や車両構造に関する知識を習得したうえで、国家試験に合格する必要があります。業務にあたっては、運転技術だけでなく、車両の仕組みの理解や応急処置技術、きつぷ・運賃などの営業知識も必要であり、求められる知識・技術は多岐にわたっています。

表2

これまで、JR発足当時から1995年まで新規採用をストップし、高卒の新規採用を行ったのは1996年からでした。その後、高卒の新規採用者に対しては、本人の意向とは別に、運転士を希望しない新規採用者に対しても、駅から車掌へ、車掌から運転士へ、半ば強制的ともいえるような受験の強要などが行われてきたことは周知の事実です。その際に、今回提案されているようなライフサイクルを一体何時、誰が説明したのでしょうか。ほとんど説明がないまま、運転士の業務に就いたというのが実情ではないのでしょうか。

以上のことが、私たちが今回の提案自体が「契約不履行ではないか」と指摘する根拠です。

同時に、平成18年12月号の「ガゼット」で「働きがいのある職場づくりに向けて」の特集が組まれました。そ

国労東日本申第23号 2007年4月23日

「ライフサイクルの深度化」に関する第2次申入れ

この間、本年2月14日に「ライフサイクルの深度化について」に関する申入れ（国労東日本申第13号）に基づく団体交渉を開催してきました。この団体交渉の中でも「5年後の具体的展望」が明確に示されることなく、毎年100名規模で5年間に500名規模の人事異動ありきの施策といわざるを得ません。

現在、首都圏を中心に重大事故が相次いで発生しているもとで、安全・安定輸送確立に向け全系統の新規採用者に対する育成及び教育計画のあり方などを抜本的に見直しを図り、技術の維持・継承を図る体制を確立していくことが求められています。

これまでの団体交渉の経緯を踏まえ、以下の通り申入れを致します。速やかに団体交渉を開催し、誠意ある回答を強く求めます。

記

1. 一方的不利益変更ともいえる「一定の期間運転士の業務に従事した後、通常の異動の他に、全員が40歳までに駅へ異動する」という提案内容を改め、本人希望に基づく「公募制」とし「原則50歳以上」を対象とすること。
2. 「運転士から駅への異動」に関しては、本人希望を踏まえ、各支社管内の人事異動を原則とすること。
3. 「運転士から駅輸送業務等に従事」することにあたり、駅輸送業務等の具体的業務内容及び5年間の駅における人事運用計画を明らかにすること。
4. 運転士から駅への異動期間終了後における運転士への復帰については、本人希望を尊重するとともに元職場を基本に実施すること。
5. JR発足以降新規採用となり、現在車掌職に就いている社員に対し、いやしくも運転士試験の受験の強要や運転士試験を受験しないことを理由に不利益取扱を行わないこと。
6. 駅における要員需給の見通し及び当面5年間の輸送職の要員需給の見通し、対応方について具体的に明らかにすること。
7. 現在、運転関係業務適性検査について、「モニター」による試行が実施されているが、今後の運転関係業務適性検査の内容、取扱い方について、モニターによる試行との関係含め明らかにすること。
8. 現在、本線上での輸送対応でダウンタイムが進んでいない中で、どのように運転操縦者の技術力の維持・向上を図っていくのか、具体的な対策を明らかにすること。
9. 新規採用者のうち一定割合を特化し、駅、車掌、運転士などの各業務のプロ育成を図るために、従来のライフサイクルを見直すこと。
10. 運転指令への登用は、運転士の職歴15年以上の者とすること。
11. 40歳以下の構内運転士の現在員数を、支社別に明らかにすること。
12. 今後の生活設計に重大な支障をもたらす「運転士から駅輸送業務等に従事」することに伴う諸手当の減額について、その減額補填含め具体的な考え方を明らかにすること。
13. 現在、駅業務に従事している営業職等の職務手当を新設すること。

の中で、JR東日本人事部企画グループ課長の三宅俊造氏は、「人材育成を経営の最重要課題の一つ」と位置付け、人事施策に取り組んでいることを述べています。今後の要員需給の見通しについても「当社の営業系統における要員事情は、今後も東北・信越エリアでは依然として余力状況が継続する一方、東京エリアでは大量退職により急速に社員数が減少する見込みであり、今後とも地域間における要員事情のアンバランス緩和策が必要な状況」であると述べています。このことは、今回の提案以降示された「首都圏7支社の『輸送職』の要員需給も同様の傾向となっています。このような要員需給を背景に、今回の「新たなライフサイクルの深度化」提案の一つの背景事情があるものと考えられますが、当初の説明に全くなかった「40歳以下の運転士全員を対象に5年間駅業務（駅の輸送職）に就く」のであるならば、少なくとも当事者の理解と合意が最低限必要ではないでしょうか。

私たちは、最低限このような施策を新たに実施する場合、少なくとも「公募制」が前提でなければならぬと考えます。同時に「40歳以下の運転士全員対象」という提案内容を修正し、1日500キロにわたる現在の乗務労働などによる肉体的・年齢的な諸問題を考慮するとともに駅の安定的要員体制を考え、「原則、50歳代」とすべきではないかと考えています。この場合でも、本人希望を尊重する立場から「公募制」が前提であることは言うまでもありません。

このような考え方から、今回の「ライフサイクル深度化」の提案に対し、あくまでも「公募制」により本人希望に基づき人選していくことを前提に、異動対象年齢は「原則、50歳代とする」ことを求めています。

今回の「ライフサイクル深度化」により 4万円前後減収

その上、他支社管内への異動とは…

2つ目の問題点は、今回提案された「ライフサイクルの深度化」が実施された場合、月額約4万円前後の減収が生ずることです。この間、JR東日本は方針として持ち家促進を図ってきました。現在、JR発足以降に鉄道事業配属採用された社員の中には長期のローンを組んでマンション等を購入している人が多くいます。

この間の団体交渉の中でJR東日本は、「手当の減収は認識しているが、職務手当であり職務によって違うことは当然」「駅に戻ることは、本人の不利益ということはない」「全員で担ってほしい」などの考え方を示しています。

しかし、まさに職務が違えば手当も違うのが当然という考え方は、一人ひとりの労働意欲を高めるのではなく、逆に労働意欲を喪失させることに拍車をかけ、結果として「企業が成長していくためには、優れた人材を採用・育成していくとともに、従業員がやりがいを持って仕事に取り組むことができる制度や仕組みの構築、職場作りなどが重要になります。（ガゼット、2006年12月号「働きがいのある職場作りに向けて」）との指摘、考え方にも逆行するものではないでしょうか。

まさに一人ひとりの生活設計を考慮した提案内容とは到底いえません。

表3	運転士暦	特殊勤務手当	超過勤務手当	深夜勤務手当
主任運転士A(31歳)	10年	43,900円	43,900円	8,100円
主任運転士B(31歳)	10年	48,000円	11,000円	7,800円
主任運転士C(31歳)	10年	46,300円	28,000円	7,300円

今回の提案通り運転士から駅業務（輸送業務等）へ異動した場合には、1ヶ月に約4万円前後の減収となります。ある若手運転士の1月の給与明細書では、支給総額が約299,000円のうちから生命保険等を差し引いた差引支給額約208,000円です。その中に占める特殊勤務手当は約33,000円です。仮に、駅業務へ移動した場合は、特殊勤務手当の支給対象から外れることになり、社会保険料等が従来通り控除された場合の差引支給額は170,000円弱となるのが想定されます。それでも「不利益はない」といえるでしょうか。

さらに深刻な問題は、住宅ローンを抱えている若手運転士の場合は、多くが特殊勤務手当や超過勤務手当などを前提に返済計画を組んでいることです。私たちの調査では、今回の提案の対象となっている運転士暦10年の運転士の場合の「2007年1月の給与」の特殊勤務手当、超過勤務手当、深夜勤務手当の実態は「表3」の通りです。

上記の特殊勤務手当はあくまでも職務手当であり、駅（輸送）業務に異動した場合は「特殊勤務手当」は支給対象外となりますので、約4万円が減収となるのが想定されるなど生活設計に重大な影響を及ぼすことは明らかです。まさに、住宅ローンを抱えている若手運転士の場合、住宅ローン返済のあり方などを含め、生活設計そのものを左右する一大事といわざるを得ません。まさに労働条件の一方的切り下げ提案といっても過言ではないのではないでしょうか。

このように事実上の賃金切り下げ自由のルールを容認することになり、今回の「ライフサイクル深度化」の対象となっている40歳以下の若手運転士の問題だけに止まらない重大な問題を含んでいると言わざるを得ません。

問題点はそれだけに止まりません。私たちとの交渉の中で、JR東日本は、「首都圏7支社では、運転士は200名の余力を抱えている」、40歳以下の運転士は「現在7支社で2800名」、その上で「年間100名の人事異動の中には、支社間異動を含むのが前提」であると回答しています。

もしこの考え方で人事異動を行うならば、結果として「支社外への人事異動発令」となり、ケースによっては単身赴任を余儀なくされる場合も生ずることになります。このことは新たな負担を家庭生活に強いることであり、人間らしい家庭生活とは程遠いものとなってしまいます。私たちは、人間らしい家庭生活を維持するために繰り返す「地域間異動の廃止」を求めてきましたが、このような理不尽な計画には納得がいきません。

現在、「貧困と格差」問題が大きな社会問題となっている中で、財界の中でも「少子化」対策などから最低賃金の引上げを主張する人も出ています。経済財政諮問会議

民間議員の丹羽宇一朗氏(伊藤忠商事会長)は、フリーター問題をとりあげ「再チャレンジ支援で緊急を要するのは、こうした大量の低所得・無収入の若者をどう結婚、出産可能な所得層に引き上げるかということだろう。それには、最低賃金の引き上げや中途採用の拡大、非正社員から正社員への転換など多様な雇用形態を考えるべきである(07年1月12日付「日経新聞」)」と述べるなど注目すべき発言が出されています。また、ILOは、全世界の労働のルールとして「ディーセント・ワーク(人間らしい労働)」の確立を提起しています。その主な柱は、①雇用機会の接近・保障、②仕事の基準として、自発的であり強制ではないこと。通常の収入で、本人と家族の必要を満たすものであること、③社会保障をとめない、労働時間、労働量、安全性が確保されること、④不満があった場合はアピールできる手段があること。差別、ハラスメントがなく、公正な取扱いを受けること、などが大きな柱と位置付けられています。

このような社会の流れに逆行するかどうかのような今回の提案に本当に道理があるといえるでしょうか。私たちは、改めて安心して家庭生活が営める最低限の願いを実現する立場から「人事異動は、本人希望を踏まえ、支社管内の人事異動を原則」とすることを求めているものです。

本当に安全が担保されるのか 要員構成の歪みを 拡大するな

今回の提案内容の問題点は、「ライフサイクルの深度化」施策の一環で人事異動を発令する際に、組合側から「貴方は5年間は限定であるから運転士として復帰する」という意識付けを明確にするのか」との意見に対し、JR東日本は「5年後のことは決められない」「5年間で変わる人もいる」「5年間終わって本人の希望を聞きながら、この人を伸ばすにはどうするか総合的に判断していくことになるだろう」と回答しています。これでは、5年後の展望があると言えるでしょうか。場合によっては、運転士に戻ることのない片道切符になる場合も考えられます。何のために苦勞しながら運転士になったのかと、不満や将来への不安、疑念が生れるのではないのでしょうか。また、現在車掌に就いている人達からは、「どうせ運転士になっても、駅に5年間配属され、その先の見通しがないのであれば運転士にならないほうが良い」と考え、運転士試験を受けない人達が増える可能性も想定されます。これでは、JR東日本のいう「人材育成を経営の最重要課題の一つ」「運輸のプロ育成」は、看板に偽りありと言わざるを得なくなってしまう。

しかも現在の要員構成の状況は、JR東日本全体で、2006年4月現在、50歳代の社員は全体で34.9%、40歳代の社員は35.09%を占め、30歳代の社員は10.33%、20歳代の社員は18.65%と30歳代の社員がV字の谷となっています。このことは運転士にも同様のことが言えます。JR東日本が示した資料に基づいた場合、首都圏7支社の運転士は総計約5500名程度となっていますが、その内36歳から40歳の運転士は約20名程度、31歳から35歳

までの運転士は930名程度、26歳から30歳までの運転士は1590名程度、そして21歳から25歳までの運転士は約200名程度となっています。まさに、36歳から40歳は大きな谷間となっています。この大きな谷間に位置する運転士を駅(輸送業務等)に人事異動発令を行った場合、結果として年齢構成の断層を作り出す危険性もあり得ます。JR東日本は、「全体で担ってほしい」と言いますが、これ果たして技術継承や安全が担保されるでしょうか。

2005年に発生したJR西日本の福知山線・列車転覆事故により107名の尊い生命が奪われるという大惨事が発生しましたが、この痛ましい事故の背景要因の一つとして「運転士の年齢構成の歪み」が指摘されてきました。このような痛ましい事故の教訓をしっかりと学び、鉄道輸送の安全・安定輸送を確立する観点に立つならば、このような提案内容は出てこないのではないのでしょうか。改めて、「40歳以下の運転士を対象にした駅への人事異動」は、安全確立の観点から再度見直しを行うべきではないでしょうか。

「運輸のプロ」育成について 私たちは提案します

従来のライフサイクルを見直すこと

冒頭、通信教育のテキストを紹介しましたが、その中で、運転士になるためには「運転技術だけではなく、車両の仕組みの理解や応急処置技術・・・求められる知識・技術は多岐にわたっています」と指摘しています。このような考え方に立つならば、従来のライフサイクルのように駅↓車掌↓運転士というパターンを抜本的に見直しを行い、入社時から新規採用者全体の中から一定の採用数を各系統別に配属し、育成していく計画が必要ではないでしょうか。とりわけ運転士の場合は、現在は車掌経験を踏まえて運転士となつていますが、今後の車両の点検・保守業務を経験した後に運転士に登用していくことが求められるのではないのでしょうか。

このような考え方から私たち国労東日本本部は、「駅における要員需給の見直し及び当面5年間の輸送職の要員需給の見直し、対応方について具体的に明らかにすること」及び「各業務のプロ育成」に向け「新規採用者のうち一定割合を特化し、駅、車掌、運転士などの各業務のプロ育成を図るために、従来のライフサイクルを見直す」ことを強く求めているところです。

がん予防・検診から
治療まで、どこでも支援!

健康支援金をプラス!
通院も入院も同様保障に!

がんの保障 がん・ケガの保障

健康支援団 MAX

健康保険代理店
アベニール 株式会社

〒155-0004 港区新橋5-15-5 交通ビル3F
TEL 03-3437-6810 FAX 03-3437-6822

アフラック (Affac) (生命保険会社)
東京第三営業本部 第三支社
〒163-0456 新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビル
Tel.03-3344-1889 Fax.03-3344-4036

資料請求したいお客様は個人情報の利用目的は、アフラックの各種商品やサービスの案内・提供・維持管理となります。

詳しくは、パンフレットや「ご契約のしおり・約款」をご覧ください。

AF7628-2006-09-01/0115 6/08