

国労東日本運転協議会

安全は輸送業務の最大の使命である

牽

引

発行責任者 木立 幸夫

編集責任者 後藤 征二

2008年2月15日

第48号

# 「ライフサイクルの深度化」に対して申し入れる!



## 将来に対して不安のない仕事に!!

運転職場では、以前から提案のあった四十歳以下の運転士を対象にした「ライフサイクル深度化」問題が、今年に入り手当も含めて追加提案がだされ四月実施に向けて具体的になってきました。首都圏7支社を対象に40歳以下の運転士(平成採用者)を対象に5年間駅に戻す、というものです。国労東日本は第一次要求、第二次解明要求を提出し会社側と交渉をおこなうなか昨年十月実施予定が延期されてきていました。

私たちの基本的な立場は!

第一に、入社したときの契約と違うこと、JRグループのガゼットに今後の会社、人事の考えかたにも載っていないことなど指摘をしてきたが、いまだに変えていない。

第二に、40歳の年齢は生活設計上重要な節目となる年齢であり手当てなども含めて生活設計が成り立たないこと。

第三に、いつでもどこでも、職種と労働条件が変更される前例を作ることになること。

また、JR東日本会社資料から調査して、国労東日本業務連絡報888号に出したように、時間外労働及び休日労働含めて全職種で要員は年間約3000名分に相当するとし、運転職場では休日労働約188名分、時間外労働は約440名分発生している事実を挙げ必要な要員の確保がまず必要で



あることを要求して反対をしてきました。交渉を重ねるごとに会社側の理不尽さがあきらかとなってきた。他支社またがりの異動、もどるにしてもどこに戻るかわからないこと、年間 100 名規模としているが 40 歳以下は 2800 名いる、単純に 28 年間かかること、その間約 6 割がまた運転士にもどるとしても乗務員は足りるのか、駅、車掌、運転、そしてまた駅に行かないといわゆる会社側のいう(運輸のプロ)ではないのか？

東日本運転職協として東京運転協の力も借りながら特に首都圏の平成採の人たちの手当てを調べながら要求の作成を急ぎ第二次の要求の積み残しの解明とあわせて、第三次要求を提出しました。国労としては、基本的に反対の立場を貫くと同時に、会社のいう「真のプロ」いわゆる運輸のプロの考え方は他の職種に「真のプロ」はいないのか？このような社員を分けた考え方に問題があること。

この「ライフサイクル深度」化問題は運転士のストライキもふくめた闘う力を削ぐ労務政策の延長線上にあることも指摘しなければなりません！

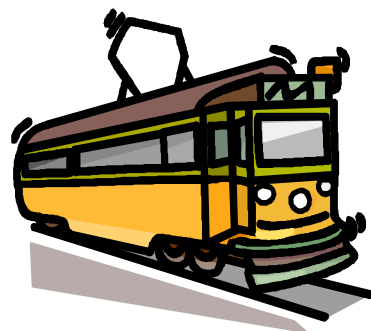
# 安心して働ける職場を目指そう！

近年、企業の製品事故が激増しています。昨年だけでも、消費生活安全法に基づく重大事故の公表制度が 5 月に始まってから、9 月までで 401 件、重大事故だけをみても企業からの公表件数が急増していますが、それ以外の事故を含めた製品事故についても、1999 年度の 956 件から 2006 年度には 3677 件に急増しています。

製品事故が急増した原因として、企業によるコスト削減とそれによる技術不足が、多くの人から指摘されています。

JR での製品と言えは安全で安心した輸送業務です。その最前線で特殊技能を持つ運転士の技術をより向上させることこそ、JR における安全と言う製品事故が未然に防げるのではないのでしょうか。

私たちは西日本でも、東日本でも大きな脱線事故と言う製品事故を起こし経験をしてきました。それぞれ原因は違いますが、運転に関わるそれぞれの技術者の高度な技術判断と言うものが求められていたのではなかったのではないのでしょうか。



JR 東日本は、首都圏輸送障害を含む一連の事故の多発を受け、昨年安全綱領を改訂しました。その第 2 項には「安全の確保は規程の遵守及び執務の厳正から始まり不断の修練によって築きあげられる」と会社自身が言っています。

会社が本気でこの立場にたつならば、今回の施策は再検討が必要ではないのでしょうか。

国労東日本申第15号  
2008年2月14日

東日本旅客鉄道株式会社  
代表取締役社長 清野 智 殿

国鉄労働組合東日本本部  
執行委員長 伊藤 秀樹

### ライフサイクルの深度化に関する申し入れ

一昨年10月5日、JR東日本より「ライフサイクルの深度化」施策の提案を受けて以降、国労東日本本部は、第1次申し入れ(申第13号)及び第2次申し入れ(申第23号)に基づき団体交渉を行ってきました。これまでの団体交渉を踏まえるとともに本年1月10日、JR東日本より「ライフサイクルの深度化に伴う賃金の取扱いについて」提案が行われてきました。この間の団体交渉の中でも運転士から駅輸送業務等への人事異動の人事基準が示されないばかりか、大幅な減収となり生活設計上重大な影響を及ぼすことが明らかとなっています。仮に、JR東日本の提案内容を本年4月から実施した場合、将来に対する不安を増幅するとともに職場のチームワークを阻害し、いつ駅輸送業務等への異動が発令されるのか等の不安を日々抱えながら運転業務に従事せざるを得ないなど、安全・安定輸送にも少なからず影響を与えることが危惧されています。このような安全・安定輸送の確保に逆行する提案内容については、改めて再検討を強く求めるとともにこの間の交渉経緯を踏まえ、改めて以下のとおり申し入れます。

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. 運転士を駅輸送業務等へ異動を行なう場合は、「原則公募制、支社管内、兼務発令」と改めること。
2. 運転士を駅輸送業務等へ異動を行なう場合、人事基準等を明確にするとともに恣意的な異動を行わないこと。なお、万が一本人の意思を全く無視して人事異動を発令した場合には、その都度労使双方が協議を行い問題解決に努めること。
3. 運転士から駅輸送業務等への異動期間終了後における運転士への復帰は、本人希望を尊重するとともに元職場への復帰を基本とすること。
4. 「運転士から駅輸送業務等に従事」する場合、駅輸送業務等の具体的業務内容及び期間など5年間の駅における人事運用計画を明らかにすること。なお、駅輸送業務等の配置箇所を明らかにするとともに、運転士から駅輸送業務等への異動を行う際には、現場OJT教育の一環として職場における見習い期間を最低1ヶ月以上確保すること。
5. 駅輸送職社員の高齢化が進んでいるもとの、今後の駅の要員需給及び輸送職の要員需給の見通しを具体的に明らかにすること。なお、今後の輸送職の後継者育成に向け、新たな再雇用制度に基づくエルダー社員を教育担当として信号等に配置すること。

6. 現在、7支社で運転士は200名程度の余力を抱えていると言われていたが、「ライフサイクルの深度化」の実施後における各支社毎の要員需給の見通しを明らかにすること。
7. 指令への登用については、現行「3～4年サイクル」とも言われている在り方を改め、運転士の職歴15年以上の者を対象とすること。
8. 首都圏における輸送障害が多発しているもとの、運転士の技術力の維持・向上を図るために、新たな再雇用制度に基づく教育担当のエルダー社員の各運転区所への配置数及び今後の具体策を明らかにすること。
9. 運転士から駅輸送業務等への異動期間終了後における運転士への復帰に当たっての「運転関係業務適性検査」について新しい検査が試行されているが、今後の新検査の導入時期等を明らかにすること。
10. 運転士から駅輸送業務等への異動に伴い、いやしくも駅のホーム業務や輸送業務等に従事している者に対し、本人希望を無視した「玉突き的」人事異動を行なわないこと。
11. 諸手当等について。

基本給1号俸加算の取り扱いについて、「営業指導係等の職名の経過年数が継続して4年以上ある場合に限る」とした具体的根拠を明らかにすること。

運転士から駅輸送業務等への異動に伴う特殊勤務手当などの諸手当の減収の激変緩和として、異動前1年間の「特殊勤務手当」の月平均額を3年間支給すること。

職務手当「(1)駅等に勤務する者のうち、ア以外の者で、特に指定された者」に出・改札業務等に従事する者も対象に加えると共に支給額を「5,000円」と改めること。

駅における一人勤務若しくは助役等の日勤化等に伴い駅の「当務責任者(仮称)」に従事する者に対して、月額3,000円の職務手当を支給すること。

深夜早朝勤務手当の支給額を下記のとおり改善すること。

(1) 労働時間が深夜帯に4時間以上ある場合

前条第1項第1号に掲げる者	1回あたり2,200円
前条第1項第2号に掲げる者	1回あたり1,850円
前条第1項第3号に掲げる者	1回あたり1,550円

(2) 拘束時間が深夜帯を全て含む場合

前条第1項第1号に掲げる者	1回あたり2,000円
前条第1項第2号に掲げる者	1回あたり1,750円
前条第1項第3号に掲げる者	1回あたり1,500円

(3) 拘束時間が深夜帯の一部にかかる場合

前条第1項第1号に掲げる者	1回あたり1,550円
前条第1項第2号に掲げる者	1回あたり1,500円
前条第1項第3号に掲げる者	1回あたり1,250円

12. 昇進試験の取り扱いについては、本人に対し不利益とならないよう助言及び援助を行うこと。

以 上