



運転士の人事交流? 施策なの? 安全性は?

申15号 安全・安定輸送、及び技術継承に関わる人事運用のあり方に対する申し入れ

新潟地本は、地本申15号として「安全・安定輸送、及び技術継承に関わる人事運用のあり方に対する申し入れを」を行いました。

新潟支社内の在来線全運輸区において、4月1日付で他の運輸区へ異動とする内命が複数の運転士に通知されました。内命に伴い現場長が行なった意識付けでは「人事交流であり施策の一環である」との説明が行われたことから、新潟地本に対し組合員から問い合わせが寄せられています。

今回の異動が「人事交流という施策」であるならば、施策の目的や到達点、及び克服すべき課題などについて労使間での議論を通じた認識一致がなされるべきであると考えます。

今回の対象者は所属職場での経験が20年前後であり、豊富な経験を安全・安定輸送のために活かすと共に、転換を含めた教育・育成において中心的に活躍しているベテランであること、異動の目的や課題が不明確なことなどから当該社員はもとより送り出し、迎え入れ職場双方の現場管理者や指導を含めた社員から多くの疑問の声が上がっています。

当社の人事異動は労働協約、及び就業規則の定めに基づき、任用の基準に拠り実施されてきたとの認識にあります。しかし、施策を担う社員にも将来展望があることから、本人の意思に関わりなく進めることがあれば、会社の意に反して社員のモチベーションや生産性、安全性の低下にもつながります。

安全で安定的な輸送の確保や、人材育成のあり方という課題を置き去りにすることは会社の発展を妨げるものであり、認めることはできません。

会社施策とその担い手である社員の労働感覚を一致させ、安全・安定輸送の確保を前提とした新潟支社の発展と、会社の発展を通じた社員の幸福を実現すべく下枠の通り申し入れました。

申15号 申し入れ項目

- 1.人事交流という施策の目的・内容と必要性を明らかにすること
- 2.若手の指導育成及び転換教育に与える影響について認識を明らかにすること
- 3.系統・職種別に必要な熟練度の向上に対する考え方を明らかにすること
- 4.異動した社員は元の職場に戻るのか明らかにすること。
- 5.異動の実施にあたっては本人の希望・特情を充分尊重すること。