



2019年 3月 5日
第119号

JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 助川一実

編集情報部

ホームページ

<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



申10号「ライフサイクルの深度化」制度に関する検証申し入れ交渉①

1. 「ライフサイクルの深度化」制度に関する覚書を遵守すること。また、制度導入の主旨を各職場に徹底すること。

「ライフサイクルの深度化」については、覚書等を踏まえて取り扱っている。

<組合>回答の確認をする。覚書等を遵守する考えに変わりはないのか

<会社>導入から会社の考え方に変わりはない。駅の安全性の向上・お客さま目線・運輸のプロの育成という3つの目的で行っている。

2. 現場長等による意識付けや面談等が議論経過を逸脱するような発言もあったことから、議論経過を踏まえて丁寧に行うこと。

「ライフサイクルの深度化」については、覚書等を踏まえて取り扱っている。

<組合>現場長に対して、どのように周知しているのか。

<会社>現場長・助役には必要な都度、「ライフサイクルの深度化」施策について周知を行っている。逸脱したようなことはないとの認識である。

<組合>面談については丁寧に行っているのか。

<会社>10月の個人面談の時期に、ライフサイクルの面談を実施し希望の把握をしている。

<組合>12陣の異動では、「横浜運輸区では来年度以降希望している社員が異動となっている。同様に丁寧な意識付けがされていない。国府津運輸区では、今回希望していない社員が異動している。また、東労組の組合員が異動している。鶴見線営業所では、一般的な人事異動と同じ考えであり丁寧さに欠けている。熱海運輸区では、来年度以降希望しているのに今回異動となり希望駅からも外れている。」希望通りになっていない運転士が多くいるが、本人希望を尊重しているのか。

<会社>面談において希望は把握して、総合的に判断している。結果として希望通りとなっていないこともある。会社としては任用の基準で行っている。また、面談以降に状況が変化した場合など本人からの申告もあるが、現場長等と双方のコミュニケーションを取り状況を把握し、異動については経営として判断していく。

<組合>12陣のライフサイクル異動で対象でなくなった時にはきちんと伝えて欲しい。

<会社>次につなげていく。コミュニケーションの中で声掛けをしていく。

<組合>13陣ではこのような事がないようにして欲しい。

3. 女性社員の労働環境を更に充実させること。女性設備改善は駅職場の女性社員の声を反映させること。

今後も必要な女性設備等は整備していく。

<組合>女性設備の進捗状況はどうなっているのか。

<会社>国府津駅は国府津運輸区と合同で整備を行った。ホーム事務室のトイレについては、施行可能なのか調査をしている。ホームの排水設備が課題である。

<組合>12陣で初めて女性が駅に異動になるが、以前にも確認したが女性が異動できない駅はどこになるのか。

<会社>関内駅・磯子駅・鎌倉駅はホームに女性用トイレがないため配属していない。真鶴駅には女性用設備が整っていないため配属していない。

<組合>女性の異動については、設備が整っている駅への異動で良いのか。

<会社>設備が整っている駅に異動となる。

②につづく...