

ライフサイクル制度、業務外注化、ダイ改合理化、基地統廃合、ローカル線切り捨て反対！ 定年延長と65歳まで働ける職場を！

乗務員は経験が大切な仕事

ジョブローテーション＝運転士・車掌廃止提案を撤回しろ！

6月24日、動労総連合は、ジョブローテーションに関するJR東本社との団体交渉を行いました（左記は団交記録より抜粋）。会社は、「個人ではなく職場に技術を残す」「多様な経験で安全やサービスが向上する」といいます。

組合 技術は労働者一人ひとりに蓄積される。経験が「最大10年」では技術レベルが浅くなる。

会社 個の技術ではなく、職場に技術を残す。個人がいなくなっても引き継げる体制を作る。

組合 運転士を20年やっても経験しないこともある。10年で十分だと思っているなら間違いだ。

会社 より多様な経験を積んでもらう。将来的にワンマン運転、ドライバレス運転を掲げている。トータルに業務をしていく時代が来る。それに合わせた制度だ。

組合 「多様な業務経験」とは具体的には？

会社 運転士であれば駅や車掌、指令や企画部門、海外事業などだ。グループ会社、パートナー会社、他企業への出向も含めて考えている。

組合 他企業に出向で運転適正は維持できない。会社 戻さない出向はない。多様な経験で安全やサービス向上を図ることができる。

組合 「原則3年」といって、本人の意思に反して7年以上も出向が継続している。

会社 出向が継続する場合もある。

しかし、「職場に残す」技術も伝えるのは結局一人ひとりの労働者です。「多様な経験」がなぜ安全向上に繋がるのかも示されていません。「同一担務は最大10年」で安全は守れません。結局、会社は「無人化・自動化が進むから、乗務員に特別な手当・待遇は必要ない」「これからは価値創造だ」といつているのです。

安全と技術を守るのは現場労働者

乗務員を軽んじる会社の態度は本当に怒りに堪えません。しかも、これは真っ赤なウソです。横浜シーサイドライン事故は、結局「人」が安全を守る以外にないことを証明しました。

乗務員にとって、安全を守るために普段からの経験がいかに大切か。長く乗務するほど、またライフサイクルで駅から戻ってきた時など、実感することも多いのではないのでしょうか。

その技術や知識・経験は、一人ひとりの乗務員が日々の乗務の中で培ってきたものです。時間に追われ、短時間で仮眠や食事を済ませなければならぬ中でも、必死に列車の安全、乗客の命を守ってきたのは現場の乗務員です。

会社は運転士・車掌廃止を通してJRで働くすべての労働者を突き落とそうとしています。安全と現場労働者を犠牲にして、金もうけを優先しようとしています。ジョブローテーション＝運転士・車掌廃止提案は絶対に認められません。