



JTSU-B
申12号

生活設計を基礎に本人希望の尊重を踏まえた人事運用と 乗務員・営業・車両整備士のスキルアップ転勤に関する申し入れをおこなう！

ジェイアールバス関東では、管理を担う社員がスキルアップ向上を目的に各現業機関や本社の異動を準用し、2019年4月これまで社内には無かった乗務員・営業・車両整備士へ通常とは異なるスキルアップを主たる目的とした転勤(スキルアップ転勤)を初めて行いました。この転勤では当初から家庭・生活環境への配慮とはかけ離れた運用や説明不足、労働環境の不備や安全配慮義務、組合に加入する社員への差別人事として簡易苦情処理が多く出され、将来への不安から退職者を生むなど、本来のスキルアップという目的とはかけ離れた現実が浮き彫りとなりました。そしてこの強制転勤により各職場では会社への帰属意識、社員の働きがいと魅力が大きく損なわれたことも事実です。

ジェイアールバス関東労働組合ではこの転勤が行われた2年後となる2021年に申13号「本人希望と生活設計・家庭環境に配慮した異動と組合員が安心して働ける労働環境を求める申し入れ」をおこないました。この申し入れの団体交渉で会社は「貴側と締結した協約第3条に定める任用の基準により適切に取り扱う」との回答に終始し、転勤から3年が経過した現在も元職場へ戻す発令を行っていません。当時の議論では「2年が目安」「大幅な延長はない」「元職場に戻す」説明を受けて懸命に施策を担ってきた組合員は、当初からの「精神的負担」に加え、都市手当の支給が無くなる「経済的負担」を強いられて家族は更なる不安に陥っています。

一方で乗務員・営業・車両整備士の「スキルアップ」を一社員のみならず全社的に進めていくという当初の施策の目的実現のためには、転勤でなく助勤体制が有効であることも検証を通じて明らかとなりました。政府が推し進める働き方改革における「仕事と生活の両立」という高齢化社会の情勢を踏まえた体制の構築は人材確保にとって大きな柱といえます。人材確保が困難なバス業界、かつ採用エリアが広いジェイアールバス関東がコロナ禍による赤字経営を乗り越えて事業経営を持続するためには「本人希望の尊重」を通じて、社員と家族が「将来設計を安心して立てる」ことが出来る環境と人事運用は必要不可欠なことです。よって以下のとおり申し入れをおこないました。

1. 高齢化社会における働き方改革での「仕事と生活の両立」した人材確保を重視し、自己申告書に基づき「社員の人格と本人希望を尊重」した人事運用を行うこと。また転勤・出向・職種転換等が伴う人事運用について、組合員が「経済的不利益」「精神的負担」を被ることのないようにすること。
2. 2019年4月発令の「スキルアップ転勤」を担った組合員を元職場へ早急に戻すこと。
3. 乗務員・営業・車両整備士のスキルアップについては助勤体制でおこなうこと。
4. 2019年4月におこなった「スキルアップ転勤」から3年が経過し、経済的不利益を受けている組合員に都市手当を支給すること。
5. 労働条件に関する協約第3条「任用の基準」に則った各項目の判断基準について具体的に明らかにすること。
 - ①「社員としての自覚」について具体的に明らかにすること。
 - ②「勤労意欲」について具体的に明らかにすること。
 - ③「執務態度」について具体的に明らかにすること。
 - ④「知識」について具体的に明らかにすること。
 - ⑤「技能」について具体的に明らかにすること。
 - ⑥「適格性」について具体的に明らかにすること。
 - ⑦「協調性」について具体的に明らかにすること。
 - ⑧「試験成績等の人事考課」について具体的に明らかにすること。