



Ayase

NO. 28 2020年 9月 19日 編集：綾瀬運輸区分会

怒 これで「究極の安全」「技術継承」が出来るのか！ 強制転勤というには理由がある！

私たちは「支社から異動の話が来ている。何か家庭の状況に変化はありますか」などから始まる、異動先を示さない、異動時期も示さない「恣憑」は、認められません。不安を煽るだけです。他の職場においても「期待している」「異動は成長につながる」など、言葉巧みにJTSU-E組合員に対して行われています。

各職場では、次は自分ではないかという不安に陥り、些細なミスが増えています。綾瀬運輸区でも「車掌の些細な取り扱いミスが昨年度より増加している」と指導されています。これでは「次は自分に異動に声がかかるかもしれないといった心理的状況」や「事故を起こしてはいけないという精神的プレッシャー」が重なり、ミスにつながりかねない悪循環がつくられてしまいます。異動先や異動時期をあらかじめ示さず、小出しに提示し、イタズラに不安と動揺をあおるやり方は、公共性・社会性の高い鉄道業の安全と職場風土を脅かすものであり、断じて認められません。

東日本大震災以降、線区のプロの重要性は高まっています。最近の異常気象や今後起こりうる首都直下型地震に備えるためにも、線区を熟知し避難・誘導しなければなりません。このようなことを全く考えず「経過年数と長期滞在者」を理由とした「異動ありき」では、線区の安全は守れません。何よりも大切なのは、職場の安心と安定感です。鉄道事業は、お客さまへ「輸送サービス」を提供しています。お客さまの「いのちを預かっている」ため、安全運行確保のために「決められたことを正しく繰り返す」ことと「忍耐力」、異常時には臨機応変に対応する力が求められます。

車掌の仕事は、①ドア扱い、②後方防護要員、③車内秩序の維持が主になりますが、新系列車両の導入や保安システム、ホームドアの導入で車掌業務にも変化が出てきています。しかし、いつの時代も変わらないのは、車掌という乗務員の労働に誇りを持って業務を遂行することです。そして、何よりも本人の意志、意向を尊重した人事異動を行うべきです。

強制転勤は2013年から2014年の年末年始に大々的に行われており、健全な運転職場・車掌職場をめざしたたかひをつくり出してきました。私たちが強制転勤と主張する理由は「経営側（会社）が、人事異動に対して理解と納得を得るためのプロセスを意図的に放棄し、経営権力である人事権で、ジョブローテーションを語り強引に異動を行っている」からです。鉄道事業の管理は、理解と納得を得る説明です。その前提は、日ごろのコミュニケーションだと考えます。この状態が続けば「判断することが出来ず、上からの指示待ち管理者」が増え、管理者としての資質が今後問われかねません。

※2013年から2014年にかけて行われた強制転勤に対して当時の職場討議資料より抜粋・編集しました。

会社による本人の意志・意向が尊重されない強制転勤を絶対に許さず、安全で風通しの良い健全な職場をつくり出そう！