

簡易苦情を申告しないような異動先を示すこと！ 異動に際して組合差別を行わないこと！

名古屋地本は、3月7日、申第12号「松阪駅における直営店舗の廃止に対する申し入れ」について業務委員会を開催しました。以下、申し入れと主なやりとりです。

【申し入れと回答】

直営店舗の廃止に対して

2017年11月27日、会社より直営店舗である松阪駅汽笛亭の廃止が説明された。これにより松阪駅では管理者1名、営業関係社員4名の計5名の要員が削減されることとなった。

この間、三重地区では、会社により多くの職場が整理されてきたことで居住地付近の職場が減少または廃止されている状況である。このような状況で要員削減されれば、無理な転勤が発生する可能性が大きい。まして経験のない職場に転勤する可能性すらある。多くの社員の労働条件や生活にかかわる大きな問題である。なお、今回の直営店舗ではJR東海労の組合員のみが在籍しているが、松阪駅で5名の減少により当組合員4名が転勤する事態になれば、明らかな差別的な転勤だと言わざるを得ない。

過去においてうどん・きしめん販売の直営店舗は6店舗あったが、今回と同様の理由により廃止されてきている。お客様は鉄道に移動のみを求めているのではない。旅を求めるお客様も多い。これに答えるために、現場では汗して働いてきたのである。

売上高の状況、喫食サービスのあり方、社員の効率的な配置などを理由とした廃止は、現場で汗してきた者に対する背信行為である。まして売上高に関しては現場の社員の責任ではなく、明らかに経営上の失敗である。今回の廃止で会社の失敗により苦勞してきた者がより苦勞するような事態になることは言語道断である。

よって、下記のとおり申し入れるので、早急に団体交渉もしくは、業務委員会を開催し誠意ある回答をすること。

1. 今回の直営店舗の廃止により松阪駅で転勤が発生する場合は、会社は社員に納得のいくまで何回でも面談等を行い、個人の希望をかなえること。

回答：店舗廃止以後の人事運用を検討するに当たり社員の個別事情を確認するための面談を行っているが、人事運用は業務上の必要性に基づき、各人の適正・能力などを総合的に勘案して決定するものであり必ずしも本人の希望通りになるとは限らない。

2. 聞き取り調査に当たっては、現場長による面談を時間を付けて行うこと。

回答：適宜適切に対応している。

3. 今回の直営店舗の廃止が今年度の事業計画で説明されなかったことに対して説明すること。

回答：年度初には未定であったが、よりお客様ニーズに合った新たな事業展開に向けた検討や諸準備等を具体的に進めるに当たって今後のスケジュール等を勘案するとこの時期に廃止することが最適との判断に至ったことから、速やかに説明したものである。

4. 今回の直営店舗の廃止により、より遠くの職場への通勤が発生しないようにすること。

回答：人事運用は業務上の必要性に基づき各人の適正・能力などを総合的に勘案して決定する。

5. 2012年の紀伊長島駅の乗務員配置廃止により、遠距離に転勤されたことにより、それ以降5年以上も単身赴任生活を強いられている組合員がいる。会社は責任を持って社員の生活を守るとともに、今回の転勤においてもこのような事態とならないようにすること。

回答：人事運用は業務上の必要性に基づき各人の適正・能力などを総合的に勘案して決定する。

【主な議論】

組合：現場での面談は行っているが、希望は聞かないという回答か。

会社：必ず希望通りにはならない。かなう人もいれば、かなわない人もいる。

組合：面談により個人の希望は把握しているということでもいいか。

会社：個人の事情は確認している。

組合：適正・能力と言うが、それは何を指しているのか。その基準を明らかにせよ。

会社：社員がどのようなところに長けているのか。また苦手なのかを見ている。体調も見ている。

組合：面談は何回行ったのか。

会社：何を持って面談というのか分からない。話は何度かしている。

組合：面談は汽笛亭以外の松阪駅に勤務する社員全員を対象にして行ったか。

会社：汽笛亭以外の社員には行っていない。

組合：なぜか。

会社：店舗の廃止だからである。店舗で働いている4人については仕事が変わるので面談を行ったのである。

組合：おかしいではないか。説明では松阪駅で管理者を含め5人の削減と言われた。JR東海労の4人のみが対象では組合差別である。強く抗議する。

今回の人事は誰が決めるのか。

会社：我々は結果を知らされるだけである。然るべき人が判断している。

組合：仮に移動した職場がJR本体でなかった場合で、本人がその仕事に適合していないとなった場合、適正・能力が合わないと思った時はどのように対処すればいいのか。

会社：心配の内容は理解する。管理課に伝えるという手段もあるが、職場の上司に話をし

て解決してほしい。

組合：この間、出向先でも転勤が行われている。しっかりした道を作るべきだ。

会社：会社が適宜・適切に考える。

組合：5年以上も単身赴任をしている組合員がいる。彼がCMC伊勢事業所にいる必要性を説明すること。

会社：個人的なことはこの場の議論にそぐわない。

組合：必要性があるのだな。確認する。

会社：分かった。

組合：当事者であったため、説明以来、落ち着かない毎日であった。今後における移動地での問題解決も大きな課題である。ぜひ解決されたい。

会社：上司として対応するということは軽々しく話しているのではない。

組合：異動を言われた人が簡易苦情を申告しないような異動先を示すこと。また、差別が行われないように強く申し入れる。

以 上