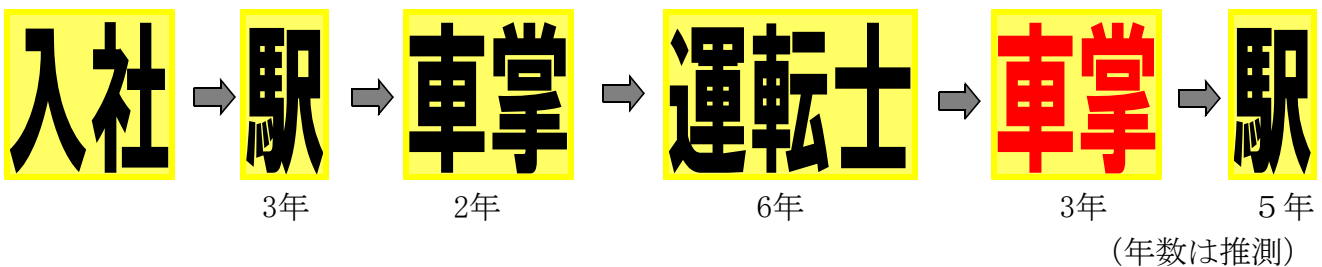


JR東海労なごや

2011年11月18日 No 881
JR 東海 労 名古屋 地方 本部
発行者： 山 田 哲 也
編集者： 堀 部 肇

これはまさに、社員運用制度の破綻だ！

11月8日、「在来線における中堅車掌の確保及び車掌養成の体制強化について」という説明を行いました。具体的内容は東海労本部「業務速報NO. 779」で明らかにしています。会社のいう運輸システムの社員運用をイメージにすると、このようになります。



なぜ、構造的に中堅車掌がいないのでしょうか？

高卒の国鉄採用の社員がとJR採用のブランクが10年程ある問題もありますが、社員運用導入以後、ほとんどの車掌が運転士になるため、職場には30歳以上の車掌が極端に少なくなりました。これは駅でも同じことで入社3年を過ぎるとほとんどの駅社員が運輸区へ異動となり駅には中堅の駅社員がいなくなっています。

なぜ、以前は中堅車掌や中堅駅社員が足りていたのでしょうか？

高卒の国鉄採用の社員が多くいたということもありますが、以前は駅または車掌でやっていくという本人の希望を考慮していたため、よりベテランを目指す多くの中堅社員が、それぞれの職場にいたからです。

異動するたびに見習いをしますがムダではないのですか？

運転士から車掌になり駅に異動になり、また運転士に戻る場合の見習い期間をおおむね5ヶ月として、給与を平均25万円で計算すれば一人当たり125万円です。福利厚生にかかる会社負担を加味すれば、東海鉄事のみでも年間30人の異動があるので年間5000万円(推測)が使われる計算になります。

**本人の希望を聞かずに駅→車掌→運転士と
させてきた社員運用が全ての問題なのだ！**