

# 動労水戸

国鉄水戸動力車労働組合

水戸市三の丸三・一・三

発行責任者 石井真一 編集者 西納岳史

電話 029・227・6020

FAX 029・227・6291

### 「運輸のプロ」

12月12日、動労水戸は「ライフサイクル」制度による運転士の強制配転制度の廃止を求め、その対象となる羽部組合員とともに水戸支社団交を行った。

会社はライフサイクルの目的を「運輸のプロ」の育成と主張してきたが、改めて「運輸のプロ」とは何かと質問してみると、「4職(駅→車掌→運転士→駅輸送職のライフサイクル)を経験した社員が運輸のプロ」と回答。ではライフサイクルの導入で、例えば輸送障害の回復が迅速になったとか、駅の事故が減ったなどの成果が出ているのかと質問すると「目に見える成果や具体的な数値を示すのは難しい」としか答えられない。つまり、制度の成果や必要性について、会社はまともに説明できないことが改めてはつきりした。現場の運転士が感じているとおり、こんな制度を続けることに何の意味もない。逆に、熟練の運転士を駅に配転したり数年のブランクをおいて復帰させたりすること自体が運転士の仕事を

軽視した態度だ。「運輸のプロ」云々言う前に、運転士を大事にしない安全軽視の姿勢こそが大問題である。

### 真の狙いは全面外注化・非正規職化だ

ライフサイクルが導入されたのは2008年だが、年を重ねるごとに「制度のために対象駅を増やす」という本末転倒なことが起きている。そのため乗務線区以外の駅に配転された運転士もいる。輸送職と関係のない遺失物対応をやらされている人もいる。またライフサイクルの対象は首都圏7支社のみ、しかも40歳以下の平成採運転士に限定している。首都圏以外は「運輸のプロ」は必要ないのか? 国鉄採用の運転士はどうでもいいのか? 会社が説明できないのは、ライフサイクルの真の目的が「運輸のプロ」育成ではなくもつと別なところにあるからだ。会社は「アンケートでは『再度駅に行つて作業の大変さを経験してよかった。経験を活かして



動労総連合定期大会にて、動労西日本の青年と交流を深める(12月10日)

いる制度に対し、なぜ絶対反対を掲げ撤廃を求めて闘わないのか。それどころか継続して駅での勤務を希望する労働者に対し「会社との約束だから」と無理やり運転士に戻すことまでやっている。労働者の意向や人生設計より会社との関係維持を重視している。すべて幹部役員のためだ。会社も東労組もほとんど本末転倒だ!

### 労働組合で団結し闘おう

会社は現在、駅の正社員の採用を減らしグリーンスタッフ(5年間の有期雇用・GS)に置き換えている。しかしGSにはできない駅の輸送職を担わせるために運転士のライフサイクルによる配転が必要なのだ。GSの中から正社員になれるのはごく一部。駅の正社員が減れば新たに車掌や運転士になる人も足らなくなる。結果的に駅に残るのは少数の管理職とGSとライフサイクルの輸送職のみ。駅の外注化・非正規職化は大きくはこうして進められている。一方で乗務員になるはずの駅社員が少なくなれば車掌や運転士も別なところから人材を調達する必要がある。それが別会社(外注会社)となることは明らかだ。

つまりライフサイクルは駅社員の職場を奪って駅の全面外注化・非正規職化することに手を貸すばかりでなく、車掌や運転士の外注化・非正規職化にさえも道を開く攻撃だ。JR東日本は「グループ経営構想V」の中で検修部門のみならずあらゆる分野で外注化・非正規職化を進めることを宣言している。NTTでは65才までの雇用延長と称して事実上の「40才定年制・転籍」を労使合意した。動労水戸が外注化・ライフサイクルに絶対反対で闘うのは、それが青年労働者をはじめ全労働者の非正規職化の道だからだ。バラバラに逃げようとするのでなく、腹を固め仲間と労働組合で団結し正面から闘えば、会社の進める外注化・非正規職化を打ち破ることは必ずできる。会社こそが青年の反乱を最も恐れているからだ。ライフサイクルによって運転士としての誇りと団結を奪われ、会社の都合のいいように使われて最終的には外注化・非正規職化が進む。「こんな制度は絶対に許せない!」これこそが青年運転士の真の思いではないか。そのことに確信を持ち、羽部君・照沼君と共に、動労水戸に結集し青年の未来をつかもう!

## 全面外注化と安全無視の強制配転に反対しよう