

日勤再教育のやり方に抗議！

平成19年度社員教育および当面の社宅等の再配置について、業務委員会開催

3月9日、本部は平成19年度教育計画および当面の社宅等の再配置について、業務委員会を開催しました。

新幹線職場における日勤再教育の問題で、東京第二運輸所分会の組合員に対する会社の対応を例に取りながら、本部は会社の問題を追及しましたが、会社は「個別のことは議論しない」の一点張りでした。

主なやりとりは以下の通りです。

平成19年度社員教育について

日勤再教育のあり方にのあり方に抗議

組合：東京第二運輸所分会の組合員が、日勤再教育で意図的にシュミレーターの試験に落とされた。教育のあり方に問題がある。

会社：個別のことは議論しない。

組合：個別ではなく、教育の制度について議論をしようとしている。例に出したまでだ。話は最後まで聞くべきだ。

会社：今日の業務委員会の課題に当てはまらない。

組合：1の（1）知識・技術の不断の習得及び定着の項目に当てはまるではないか。

会社：個別のことは答えない。

組合：答えないということだな。

休日出勤・年休抑制に影響しない教育体制をせよ！

組合：全体的な増減はあるのか。

会社：全237講座で昨年並み。延べ7,130人、85,726日である。

組合：E L・D L免許を持っている社員が退職している。転換教育がないのはどういうことか。

会社：計画は現状を踏まえた中で立てている。永久に転換教育しないとはなっていない。

組合：現場の声とかけ離れている。前年度の計画と実績はどうか。

会社：駅の移動の研修や職能講座は増やした。計画通り達成した。

組合：駅の営業と運転の教育は統一して行わない理由はあるのか。

会社：例えば統一して教育しても、運転業務に就くのは2年後ということもあり、負担になることを考えると別に教育した方が良い。

組合：駅還流が12月で、その時期から乗務員教育が始まると、年末年始輸送などで勤務手配が大変になる。教育の時期を見直すべきだ。現場では年度末になると特休整理が発生している。前倒して特休を発給するように現場を指導せよ。

会社：それでも調整した結果だ。12月が一番バランスが良いのではないか。駅では新入社員研修から入り、その時期になってしまう。

組合：新入社員研修を3月に行う企業もある。国鉄の時はそうだった。入社式前にはできないか。

会社：学生の身分ということもあり、当社では入社式後に実施している。

組合：新設のミドルリーダー研修とは具体的に何か。

会社：リーダー研修修了者などを対象に、リーダーを育成するものである。

組合：各現場で年休抑制・休日出勤が発生しないよう、教育を実施されたい。

当面の社宅等の再配置について

組合：各社宅の現在の社宅保有数と入居数は。

会社：およその数として、小田原は47戸中20戸、沼津は80戸中20戸、御殿場社宅も集約、浜松は160戸中50戸、紀伊長島は20戸中4～5戸、熊野は4戸中0戸である。

組合：最近社宅の統廃合が頻繁にあるが、理由は。

会社：老朽化対策が基本で、非効率的な部分も効率的に運用したい。

組合：沼津独身寮は廃止の計画か。

会社：独身寮は残す。

組合：沼津富士見町は、沼津駅高架計画と関連はあるのか。

会社：沼津駅高架のことは分らない。

組合：家族構成の違いで、引っ越しの費用にアンバラが発生するが、費用は全額負担か。

会社：ほぼ全額会社が負担する。個人負担はまず無いと思う。

以上が主な議論でした。社宅問題は、該当する組合員が存在しますので、問題点・意見などを本部まであげて下さい。

以 上