

業務速報

NO. 798
2012. 3. 20
J R 東海労働組合
発行 淵上 利和
編集 加藤 光典

「平成24年度社員教育」について業務委員会開催 社員を抑えつけても不祥事は撲滅できない！

3月16日、本部は「平成24年度社員教育」について業務委員会を開催し、会社から平成24年度の主な取り組み、研修計画の説明がありました。説明の中で会社は、不祥事の撲滅のために「規律・規範意識の向上」に向けた教育を今年度に引き続き平成24年度も取り組むとしました。

本部は、社員を力で抑えつける会社の労務管理こそ不祥事の原因であり、行き過ぎた労務管理や、自己の時間にまで踏み込んだ「ルール」を社員に押し付けることでは不祥事は撲滅できないと主張しました。さらに、会社の労務管理によって息が詰まる職場となっていることは、会社にも重大な責任があることを指摘をしました。

また、技術力の向上のためには、職場で実際に業務に就いている社員の教育に重点を置くこと。訓練や勉強会は超過勤務対応のため日勤とすること。また教育訓練の設備を増やすこと等を主張しました。主な議論は以下の通りです。

スーツ通勤の強要反対！マスクの着用禁止反対！

組合：研修数、研修人員、研修総日数を明らかにすること。

会社：講座数は265、研修延べ人数11,261人、研修総日数111,184日である。

組合：不祥事の撲滅のために今年度から「規律・規範意識の向上」教育が行われているがその成果を明らかにすること。

会社：成果はすぐに出るものではなく、持続的に実施していくことが重要である。

組合：この1年でどのような不祥事が発生したのか。

会社：プレス発表された、運転中の携帯電話の使用や大麻があった。

組合：具体的にどのような取り組みをしてきたのか。

会社：ルールはしっかり守ろうと訴え、手を抜かずにやってきた。また、ポスターの掲出や安全綱領を月ごとに1項目ずつ掲出してきた等である。

組合：会社は「規律・規範意識の向上」教育で、社員教育をしっかり行っているにもかかわらず不祥事が発生するのは、全て本人が悪いと言っているように聞こえる。組合は、会社が「規律・規範意識の向上」教育を行うことで責任逃れを行っていると考えざるをえない。会社はどのように考えているのか。

会社：勿論、不祥事を起こした社員が悪いが、会社としても不祥事を発生しないよう様々な取り組みを実施している。

組合：24年度の取り組みとして具体的に考えていることは何か。

会社：24年度もルールを守ろうと、従来からやってきたことを繰り返しやっていく。

組合：「規律・規範意識の向上」教育に関することだが、東京の車両所職場ではスー

ツ出勤を強要している。通勤時に何を着るのかは自己の時間であり私的な事柄である。強要はしないこと。また、管理者が若い社員への面談で「休日は何をしているのか」等、プライベートな事柄まで聞いている。これは、会社が社員を力で抑え込むことで不祥事を撲滅させようとしていることである。

会社：どこの職場でどんなことをやっているのかは分からない。個別の議論はしない。今後も不祥事を発生させない取り組みをする。

組合：ある駅では、マスクを付けて勤務をしてはいけないという、行き過ぎた指導をしている。人によっては病気の時もありマスクが必要である。マスクを着用して接客をしてはいけないというのは、行き過ぎたルールである。止めること。

会社：個別のことは分からないが鉄道員としての高い規律等が望まれている。行き過ぎたことはしていない。

組合：本人が行き過ぎていると思ったら、それは行き過ぎたことである。

訓練や勉強会は日勤として実施すること！

組合：職場での教育、訓練、勉強会は超過勤務で実施しているものがある。教育のための要員は確保しているのか。

会社：必要な要員は確保している。

組合：訓練、勉強会は超過勤務であり、休日に出勤する等自己の時間を削って参加している。教育計画を立てる段階で、休日出勤とならないような要員計画を立てること。

会社：勤務として実施しているので、労働時間は付いている。

組合：訓練や勉強会は要員を確保し、日勤として実施すること。

マニュアル中心でなくベテランの技術を生かせ！

組合：着実な技術継承の実践とは具体的に何か。

会社：「N－O J T」、技術研修、自己啓発、通信教育等を活用していくことである。

組合：ベテランの技術を活かすことは考えているのか。

会社：ベテランの技術を活かすこともある。

組合：マニュアルを使って技術を学ぶのか。

会社：学ばなくてはいけないことをリスト化していく。それに基づいて教えていく。学ぶ側も何を学ぶのか分かるため、記録に残して見ていくことは知識の習得に有効である。

組合：マニュアルだけでなく、ベテランが長い間の経験と感も大切である。

多車種を受け持つ在来線運転士の教育を充実すること！

組合：車両区で運転士が構内勤務として従事しているが、車両区所属の検修担当者が構内操縦の限定免許を取得すれば、運輸区の運転士は運輸区に戻る事となるのか。

会社：運輸区に戻る事となる。

組合：構内操縦者限定免許の養成は、在来線の電車・内燃車運転士業務従事者を対象として13日間としているが、電車・内燃車を同時に実施するのか。

会社：別々に研修する。

組合：研修期間は在来線は13日、新幹線は16日としているが研修内容は、運転取扱いと法令を習得するのか。
会社：法令だけではなく安全にとって必要な教育をする。
組合：その他には何を教育するのか。
会社：車両構造、運転理論がある。
組合：在来線は、国鉄時代からの車種が残っているため研修する車種が多いが、主だった車種の研修をするのか。
会社：古い車種は現場研修で実施していく。新しい車両に順次入れ替わっているため、古い車種は淘汰されていく。
組合：車種が多いので、教育を充実させること。

検修職場では実作業に携わる社員教育に重点を！

組合：一昨年1月に発生した架線切断事故以降、現場では社員教育を徹底的に実施した。今回新設された「車両パンタ科」や「車両補助回路科」等の対象者は、プロフェッショナル職大卒、高専卒、技術管理担当の高卒社員を対象としているが、実際に現場で作業に携わる社員の教育はどうするのか。
会社：担当者になれば必要な研修をする。
組合：採用後2～3年の高卒者は、パンタグラフや補助回路の修繕も行う場合がある。どうするのか。
会社：「N-OJT」でやっていく。研修センターでの研修は、より専門的な教育の補完として実施していくものである。
組合：専門的な教育とは、パンタグラフについてはどのような教育をするのか。
会社：パンタグラフの構造、力学的なものを教育する。
組合：その程度のことならば現場でも教育している。

駅職場に訓練用の機器を設置すること！

組合：運輸営業系統では「券売機基礎講座」が新設されるが、新設の理由として、お客様とのトラブルの多発や社員の取扱い誤りが多いことがあるのか。
会社：社員の取扱いの問題ではなく、新型のMV30とSV20という新しい機種を入れるために、新幹線と在来線に分けて講座を新設することとした。
組合：券売機等の訓練設備が現場に配置されていない。訓練用の設備を設置すること。駅社員が十分な対応ができないとお客様に迷惑がかかってしまう。
会社：機器の設置には場所の問題、経費等の問題がある。そのため条件の整っている場所に機器を置いている。
組合：在来線の幹事駅に券売機等の機器を設置し、教育設備を充実すること。
会社：OJTや月々の勉強会では、生きている券売機で勉強している。訓練用の機器を設置する考えはない。
組合：社員も知識や技術がないと苦勞をする。また、お客様にも迷惑をかけることになる。訓練用の機器を設置するべきである。
組合：経理担当者を対象とした「支払業務基礎研修」とは、賃金の誤支給が発生しているために新設したのか。
会社：誤支給が発生したために新設したのではない。
組合：誤支給防止のために出向会社の担当者を研修センターで教育することはないのか。

会社：出向会社の担当者への教育は、勉強会として実施する。

組合：出向受け社員を対象とした「出向受基礎講座」とは何か。

会社：ＪＲ東海への出向者に、会社の状況や勤務時間等を教える講座である。

組合：この講座は何人を予定しているのか。

会社：キャパとして、30人を２回を用意している。

以 上