

# 業務速報

## 「平成25年度社員教育」について業務委員会開催 懲怱というがそれは業務指示と受けとめられる!

本部は3月18日「平成25年度社員教育」業務委員会を開催し、会社から平成25年度の主な取り組みと研修計画について説明を受けました。主な取り組みは(1)効率的な業務運営体制の構築へ向けての社員教育の充実及び教育機会の見直し(2)「規律・規範意識の向上」への持続的、自律的実践(3)着実な技術継承の実践(4)グループ一体となった教育の更なる推進(5)小集団活動新方針の一層の定着と提案活動における質向上の推進の5項目、研修計画は新設14研修、再開10研修、廃止2研修、休講15研修、その他に実施方法変更12研修であることが明らかになりました。

本部は不祥事はあつてはならないが、出勤遅延を起こさないために1時間前出勤の強要としか思えない指導をしている職場もある。また出勤遅延もしたわけでもないのにぎりぎりになった若い社員を怒鳴りつけた職場がある。明らかにやりすぎだ。また、出勤前に職場に電話することを懲怱している職場があるが、若い社員は管理者に言われればそれは業務指示と受けとめてしまうと指摘しました。

また、系統に関わらず実践に強い社員づくりのためには何よりもベテラン社員の知恵と経験を活かすべきと主張しました

主な議論は以下の通りです。

### 1時間前、30分前出勤の強要はやめろ!

組合：平成25年度の教育計画の延べ人数及び総数を明らかにすること。

会社：延べ人数は11,552人である。規模は、103,618人日を予定している。

組合：昨年と比較して増減はあるのか。

会社：平成24年度受講資格者は増えている。規模は減っている。新入社員の数が減少しているためだ。

組合：会社は、平成25年度の主な取り組みとして効率的な業務運営体制の構築に向けて社員教育の充実及び教育機会の見直しについて中央新幹線が事業領域に加わることを見据えて取り組むと説明したが、中央新幹線について教育は実施するのか。

会社：中央新幹線についての教育は入っていない。高い見識の修得は考えている。

組合：「規律・規範意識の向上」への持続的、自立的実践の取り組みとして近年重大な不祥事、ヒューマンエラーが発生しているため鉄道人としての原点に立ち返り規律・規範意識の向上をさせていくと説明しているが、この一年間不祥事はどうのようなものがあったのか。また増減はどうか。

会社：マスコミに報道されたものがあり個別の事は明らかにできない。増えたとは考えていない。

組合：教育に成果があったのか。

会社：常に問われているものであり直ちに結果が出る者ではない。

組合：「規律・規範意識の向上」への持続的、自立的実践の取り組みは、職場で行うものか。

会社：研修センターや職場で行う。

組合：1時間前、30分前出勤の強要が職場では行われている。これに間に合わないことを理由に、「出勤遅延未遂」として反省文や時系列等報告書を書かされている。力で押さえつけるだけでは社員は反発するだけである。

会社：処分を出すための時系列等報告書は書かせていない。出勤遅延については就業規則違反であり必要な指導は行う。「出勤遅延未遂」という定義はない。

組合：事実職場では「出勤遅延未遂」で時系列等報告書の強要がされた。1時間前、30分前出勤の強要はやめること。

会社：強要はしていない。指導はしている。どうして遅れたのか聞くことはある。

組合：本人が一番、遅れたことをよく分かっている、若い社員を怒鳴りつけるなど早め出勤の強要はしないこと。

## **スーツ通勤、早め出勤の強要はやめろ！**

組合：本社の指導が「規律・規範意識の向上」を現場に打ち出すことで、社員にスーツ出勤や早め出勤が強要されている。また、出勤前に職場に電話するよう指導されている職場もある。

会社：強要はしていない。若い人に社会人としてふさわしい人になってもらうために指導はしていく。

組合：若い社員は管理者に言われればそれは業務指示と受けとめてしまう。現場の指導にやりすぎがある。

会社：やり過ぎはない。いろいろな指導の仕方はある。安全を守る鉄道人として出勤時刻を守ることや規律・規範意識を持つことは重要なことである。若い人は、入社して違う環境に入ってきたのだから指導しなければクシャクシャになってしまう。

組合：頭ごなしに力づくでやっても仕方ない。それではなぜ、米原駅で不幸な事態が発生したのか。

会社：個別具体的な事柄は議論しない。

組合：研修センターなど管理者教育の中で、個別の事象に対し管理者の関わりの総括やうまくできなかった指導の捉え返しは行っているのか。

会社：全ての個別の具体的なことについては分からないが規律・規範に対する指導の教育はおこなっている。

組合：昨年も教育計画の中で議論してきたが、不祥事は発生している。管理者の指導のあり方や会社の教育計画に問題はなかったのかしっかりと総括をすること。

## **ベテランの経験を活かし実践に即した研修を！**

組合：技術継承の実践を取り組みとして上げているが、駅も車掌も2年位の若手が新人を教育している。経験不足ではないか。一方で、ベテランが出向に出されている。技術継承は、国鉄採用のベテラン社員も活用した教育体制の見直すこと。

会社：ベテランの経験だけではなく、N-NOJTをリスト化して活用もしている。

組合：職場は、直ちにお客様に対応しなければならない。的確な対応ができる実践に

強い社員を教育すること。名古屋駅では国鉄採用のベテラン社員がいる。その人に聞けば、何でも知っていると言われ、若手社員が頼っている。その人に聞いた若手社員に実践的な教育がされている。

会社：ベテランの社員の経験は軽視していない。年齢構成上、若い社員が増えている。そのためN-NOJTを利用して教育の底上げを行っていく。

組合：後方担当者エキスパート講座は何人予定しているのか。

会社：20～30人位を3日間行う。

組合：新設する研修に「後方担当者エキスパート講座」があるが、駅の後方担当者は業務の処理など経験が必要な仕事である。これは実践的な研修なのか。

会社：実践に則した研修である。

## **運転士の転換教育・出向受基礎講座数を 明らかにすること！**

組合：運転士の転換教育は何人か。

会社：未定である。

組合：多種車両を持つ職場は、休みが出ないため養成を十分行うこと。

会社：要員計画の時に説明する。

組合：出向受基礎講座は何人か。

会社：異動人数による。どの位か分からない。

以上