

定期地本委員会で出された要求で議論

4月24日、名古屋地本は、申15号で申し入れた「第29回地本委員会の発言による改善要求について」業務委員会を開催しました。これは委員会において、委員から出された職場における諸問題の改善を解決するため開催したものです。しかし、会社は「その様な考えはない」など問題解決には前向きではありませんでした。問題解決に向けて今後も粘り強く交渉を続けていきます。回答と主なやりとりは以下の通りです。

【申し入れと回答】

1. 国鉄採用者で駅異動になった社員を元職場に戻すこと。

【回答】JR採用者と同様に人事異動については業務上の必要性に基づき各人の適性・能力及び希望等を勘案しながら行う。

【組合】最近では国鉄採用は駅異動されていない。社員運用では元職場に帰ることが定められている。本人希望を考慮すべきだ。

【会社】調査票などで希望は聞いているが、これのみで異動は決まらない。経験などを考えて決めている。

【組合】職場でコミュニケーションないから本人が納得できないのではないかと。

【会社】様々な場で希望を伝えてもらえばいい。

2. ミス等の事象の日勤教育(日勤再教育)が長期化している。廃止すること。

【回答】必要な教育は実施する。

【組合】教育の是非について申し入れているわけではない。日勤が長期化していることを問題にしているのだ。再教育の期間は定められているのか。

【会社】再教育期間はある程度定められている。日勤が長くなる場合は調査や振り返りが進まないため長期化していると認識している。

【組合】調査が長期化する原因は何か。

【会社】事実確認が合わない。過去もミスが続いている社員への対策の確認や根本原因の究明を丁寧に行っている。

【組合】ミス等があった時に最近では、音声やカメラなどのツールで確認されるため本人の言うこととそれらのデータとの食い違いがあることで、より時間がかかっている場合があるのではないかと。

【会社】過去においてはそのようなツールがなかったため原因を掘り下げられなかったこともある。

【組合】食い違いは本人の思い違い、忘れなどで記憶と記録が合わない時もあるのではないかと。

【会社】重要なポイントでの食い違いを確かめてから再乗務に向け進めていく。

3. 日勤教育の日数に差別が行われている。日勤教育で差別をしないこと。

【回答】そのような考えはない。

4. 乗務員職場では、要員不足などの要因により年休を失効させる事態に陥っている。適正な要員配置をすること。

【回答】必要な要員は配置している。

【組合】申し込んだ日に取得するのが年休だが、今は年休消化のために申し込むが現実である。

【会社】必要な要員数は配置している。

【組合】運輸区など職場によって発給されにくい職場があるという事は承知しているのか。どのように把握していて、どのように対処しているのか。結果が出ていないのではないのか。

【会社】月によって発給状況も違う。人事異動等で対応もしている。

【組合】少数職場では1名でも抜けると要員状況に与える影響大きい。よく考えて人事運用すること。

【会社】踏まえてやってきた。

5. 要員が逼迫している状況でプロジェクト等の日勤指定・出張はやめること。

【回答】適宜適切に対応している。

【組合】プロジェクトなどで日勤を入れることは現場判断なのか。

【会社】現場、鉄事など両方の判断である。

【組合】プロジェクト、ワンステップなどやるが増えている。現場長とすれば良い成績を残したいと思う。そうすれば当然プロジェクト日勤などが増えるのは自然では無いのか。

【会社】色々なデータを見て現場の管理はしている。

6. 研修センター入所等、あらかじめ要員操配が困難と思われる場合は、事前に要員確保に努めること。

【回答】必要な要員は配置している。

【組合】新型気動車のハイブリット研修はどのようにしていくのか。

【会社】3日間の研修を18回に分けて研修する。

【組合】その検修の要員は計画に入っているのか。

【会社】踏まえている。

7. 一方的な休日出勤指定は行わないこと。

【回答】適宜適切に対応している。

【組合】休日出勤に当たっては、本人の同意を得てから行うとこれまで確認してきた。

【会社】協約上は問題ないがコミュニケーションを取りながらやっていく

8. 昇格試験に差別を行わないこと。

【回答】そのような考えはない。

9. 訓練時間が延長されることが多い。定期訓練は2時間とすること。

【回答】必要な訓練は実施する。

【組合】定例訓練を毎回延長しないとできない内容なのか。効率的にやってもらいたい。

【会社】効率的にやる事は必要である。しかし、昨今新しいことを伝えることが多い。必要だから延長している。

【組合】RVS教育は本当に訓練の中で必要なのか。

【会社】重要な施策である。段階的に達成させるためにも一定の教育は必要である。

【組合】本当に乗務員にとって必要な訓練がされていない。ダイヤ改正で作業変更などがあることも訓練されない。新しい機器、機能が追加されても訓練されない。規定が変わっても訓練されない。誰のための訓練か分からない。教えた・知らせたなどの既成事実作りのための訓練は必要ない。業務遂行のための訓練を重視し効率よく行うこと。

10. 寒冷地には検査係を配置すること。

【回答】適宜適切に対応している。

11. 伊勢市乗泊は手狭である。特に乗務員休憩室は乗務靴置くスペースもない。改善がなされていない。早急に対処すること。

【回答】現行の通りとする。

【組合】現地に行って調査はしたのか。

【会社】行っていない。写真は見て確認したがとても広いとはいえない。

【組合】狭いまま放置してるのは会社と現場の問題である。十分な休養がとれるスペースを確保すること。

12. 高齢者の運転業務などが社会的に問題になっている。JR東海においても60歳以降の乗務員は、本人の希望を尊重し、高齢者交番、又は希望職への異動を行うこと。

【回答】そのような考えはない。

13. 運転士タブレットの扱いが目まぐるしく変化し対応が困難である。周知方にも問題がある。運用方については乗務員の意見を取り入れること。

【回答】適宜適切に対応している。

【組合】使う側の気持ちに立って扱い方を考えるべきだ。

14. タブレットとスマートフォンを両方持つ必要性はないと考える。機能を精査し一つにまとめること。

【回答】現行の通りとする。

【組合】タブレットのアプリをスマートフォンに入れることは可能か。

【会社】理論的には可能であるが、今貸与しているスマートフォンのスペックでは無理である。

【組合】使う側に立って導入計画を立てて行くべきだ。

15. ICカード(運転情報)が運用課で管理されることに変更された。社員管理の道具にされる恐れがある。理由を明らかにすること。また、導入目的から逸脱した取扱いはやめること。

【回答】変更した事実はない。運情データはこれまでも運転実績データを通じて、自身の運転技術や傾向を定量的に把握し個人の癖や弱点の改善に努めることで運転士の技能の向上事故防止など乗務員の本分である運転操縦に関して主体的に振り返るために有効なツールとして活用してきた。今後においても引き続き活用していく。

【組合】なぜ運用課で管理するようになったのか。

【会社】今までも運用課で管理してきた。システムの取り替えがあったのでデータの扱いが変わった。クラウド、コスト面を含めて変更した。

16. 乗務鞆の軽量化を図るため現行、貸与されている充電器2個は省略させること。

【回答】現行の通りとする。

【組合】タブレットは運転台にも充電器の設置が進み、ほぼ貸与されている充電器を使用しない状態になった。実態に踏まえ軽量化を検討すべきだ。

【会社】非常時もある。いざというときのために携帯してもらう必要がある。

【組合】会社は何でも鞆に入れておくと、次から次へものを配る。入りきらないほど配る。一度、本当に必要か整理をすること。

以上