FAXニュース
ŌMIYA
JR東労組大宮地本
2020年2月25日
No. 127

大地申第３号

「新しい乗務員勤務制度」実施以降の検証申し入れ団体交渉開催！

その１

大宮地本は、２０１９年３月１６日のダイヤ改正以降、職場から検証運動を積み上げてきました。制度改正の目的は「多様な働き方の実現」「効率性のさらなる追求」ですが、職場では育児・介護勤務Ａ活用者が選択出来る短時間行路の設定にならず、ほぼ本線乗務員が乗務しているのが実態です。さらに、指導担当や企画部門社員の業務量についても調整できていない実態があることなど、職場の声を基に団体交渉を開催しました。主な議論を報告します。

１．新しい乗務員勤務制度の目的に踏まえた成果と課題を明らかにすること。

◆会社回答：人口減少に伴う社会・経済構造の急速な変化に対応するため、「多様な働き方と効率性」の実現を図り、引き続き制度の定着を目指していく考えである。

組合：当務主務、指導担当、企画部門社員が乗務することでの成果と課題は？

会社：それぞれの区所に合わせて運用している。一律ではなく職場と意見交換しながら運用する。

組合：当務主務についてだが、情報管理と輸送混乱などの異常時に不安を感じている。

会社：当務主務に与えている情報は管理者と同じものを共有している。情報を与えることで社員指導も出来る。当直に当務主務が１人になることはない。異常時も助役と一緒に業務する。支社として把握する。

組合：企画部門社員の声は、乗務が優先にも関わらず「企画業務が大変で乗務が負担。」と言われている。

会社：成長を見て業務を与えている。乗務割合に変更はない。基本的には乗務が優先である。

組合：*乗務の合間での委員会活動等について以前議論した。現時点での実績は聞いていないが、時間管理の在り方、次の乗務に向けた準備、管理者の把握が出来ない。事務の負担も増える。課題である。*

会社：*認識は一致していると思う。安全安定輸送を脅かしてまで行うものではない。管理者がどのように把握するのかが大切である。しっかりルールを教育していく。*

当務主務の不安を現場に入って掴んでいくことを確認！

企画部門社員が安心して乗務できるようグループリーダーが勤務操配していく！

行先地での委員会活動等の在り方について認識一致！

２．各職場において育児・介護勤務Ａ適用者の利用する短時間行路が、制度の目的に沿って運用しきれていないことから、制度活用者や職場実態に合わせて行路設定すること。

◆会社回答：行路の設定については、乗務割交番作成規程等に基づいて行っているところである。

組合：制度活用者の実態と合っていないと認識しているが、支社も同じ認識か？

会社：それぞれの方の事情を集約して検証している。活用しきれていない行路があれば改善する。

組合：一例を挙げる。さいたま運転区の朝・夕短時間行路は制度活用者の利用はほぼ０％。日中帯の短時間行路も育児・介護勤務制度活用者がいなくなり以降本線乗務員が乗っている。さいたま車掌区では朝の短時間行路は０％、日中帯の行路に制度活用者が乗務している。７月８日に支社で意見交換会があったが、良い意見ばかりでネガティブな意見はないが朝・夕行路の利用実態はない。次回ダイヤ改正では宇都宮車掌区は実態に合わせて短時間行路をうまく基本行路に組み込んでいる。良い例だと思う。

会社：より選ばれる時短勤務を勉強していく。宇都宮車掌区は大きく変えた。指導業務の実態から変更した。*他区所についても現場の皆さんの声を聞いていく。*

組合：一方で大宮運転区に、育児・介護勤務制度活用者はいないが短時間行路を４つも設定している。納得できる根拠は見当たらない。何のために、誰のために作ったものか？

会社：*職場の要請を受けて意見交換を重ねて作成した。当務主務や指導員がより乗務の選択肢を広げた。育児・介護勤務制度活用者が出来れば選択できると考えている。*

組合：職場の要請を受けて作成したと話しているが、職場の誰が求めているのか？

会社：職場全体の意見と捉えている。

組合：そもそも職場管理者は育児・介護の関係で増やしたと言っている。乗務員は希望していない。誰の声を聞いて増やしたのか？大宮運転区の総意でいいのか？

会社：そうだ。先を見た行路設定。

組合：*現場の声は要望していないということ。枠数を変えないという事は基本行路がきつくなっていく。議論はしていくが問題意識は受け止めるべき。納得感を持たせてもらいたい！！*

職場実態に合わせ短時間行路設定を設定していくことを確認！

大宮運転区の短時間行路設定については継続議論！

その2に続く