FAXニュース
ŌMIYA
ＪＲ東労組大宮地本
2020年2月25日
No. 128

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２

３．指導担当が定期的に乗務することに対しての成果と課題を明らかにすること。

◆会社回答：乗務感覚と技量維持を図り乗務員により近い視点での計画や指導教育を可能にするものであり、引き続き制度の定着を目指していく考えである。

指導担当業務の為の要員増配置を確認！

組合：指導担当が乗務することでの成果と課題を教えていただきたい。

会社：指導担当の技量維持は出来ている。好事例としてさいたま運転区では蕨駅のホームドア連携地上子が南浦和駅上中進出時にはなかったことを発見し、迅速に対応できた。大宮運転区では異常時の運転操縦を経験できているので訓練に活かされていると報告を受けている。

組合：さいたま車掌区では勤務確認相違によって乗務できなかった。出勤遅延になる事象も発生している。

会社：支社も内容を把握している。指導担当の勤務指定については特段注意している。区所の対策を確認して水平展開すべきと考える。

４．２０１８年１１月１６日大地申第５号団体交渉で議論した「業務量の検証」について支社の取り組みを明らかにすると共に、指導担当の乗務については職場の判断を優先すること。

◆会社回答：企画部門の業務量については、引き続き業務改革や生産性向上に取り組んでいく考えである。なお、乗務については現場長の判断により決定することとなる。

組合：申５号の団体交渉で指導担当の業務量について議論した。業務量を減少させると回答された。しかし、現場実態からすれば要員補充が行われたと認識しているが？

会社：業務、乗務、教育、添乗も様々なものがある。一つ一つ実態を見てやってきた。

組合：業務実態と要員需給を見ていただいた。業務量を減少させることは厳しいと感じている。

会社：時期によって業務量の山谷がある。様々な状況があるので実態を見て判断していきたい。

組合：新規養成やライフサイクル戻りの教育、定例訓練など逼迫するところでは職場判断で乗務を外していくべきと考えているが？

会社：*そこは区所で見てくれている。回答の通り職場で判断していただければいい。*

組合：今後はジョブローテーションで新規養成回数は増加する。指導担当の負担は増加する。

会社：業務量の変化は読めない。コミュニケーションを取りながら行路設定も柔軟に行っていく。

指導担当の乗務は職場判断とすることを確認！

５．施策実施に伴い事務職の業務量が増加しているため、改善すること。

◆会社回答：必要な要員は確保しているところである。

組合：施策スタート時点ではシステムで全て補えないと話を受けたが、現時点ではどうか？

会社：現時点で全てをシステムで補えないのは事実である。改修は行う予定だ。システムの要望は聞く。

組合：本線乗務員ではない方は、輸送総合システム入力後にＪＩＮＪＲＥ入力しなくてはならない。また手当計算パターンの簡素化、また以前の交渉では多能工化と回答されたが輸送総合システムが複雑であり、教育出来る環境を柔軟に作っていただきたいと考えるが？

会社：*事務担当者勉強会を定期的に行っていく。パターンが複雑だとの意見についても勉強会で共有化して、誤支給を防いでいこうと進めている。*

６．施策実施以降、乗務負担が増加していることから運転、車掌職場における環境整備を行うこと。

◆会社回答：設備の整備等については、今後も必要に応じて検討していく考えである。

会社：新しい寝具を随時導入している。基地再編のタイミングなどでは広い意味で意見を聞いていきたい。*現在トイレ洋式化については車両センター関係を進めていくと聞いている。*意見は上申する。

組合：川越車両センターや武蔵浦和など、老朽化施設や男女共用トイレは早急に改善していただきたい。より乗務負担がある中でタブレットでの多言語放送への問題意識を一致させたい。失念した場合は？

会社：*必ずやりなさいというものではない。異常時や出来ない状況はあると思っている。*

組合：職場現実は出来なかった方に「何故」と問い詰めている。安全運行より多言語放送が優先される。

会社：お客さまに伝える事が目的。*安全第一である。現場の皆さんの判断で間違いはない。*

組合：乗務負担増加とホームドアやタブレットなど、乗務員が扱う設備が増えている事は受け止めていただきたい！

職場実態を支社と合わせました！
より良い制度とするために検証運動を積み上げていきましょう！