

東地申 第29号
11月28日 開催

「乗務員区所の指導体制見直し」に対する申し入れ

(組合) 確認をする。今回のプロジェクトの見直し・目的は5~6年の推移を見て削減している。そして10年前のプロジェクトは解消する。実態をしっかりと見ていくこと。そして現場内のコミュニケーションは労働組合としても主張していく。今後の変化に対して問題を持っている。

(会社) 運輸車両の施策については社員の皆様に施策の説明を掲示等で説明をしている。中長期・短期的な施策があるが、業務を見て人事と相談しながらしっかりと見ていく。しっかりと現場実態を見ながら配置していく。

(組合) しっかりと現場を見ていくことは確認する。

2. 運転取扱業務の変化や、ジョブローテーションによる環境の変化を鑑み、必要な指導体制を強化すること。

回答) 必要な要員は確保していく考えである。

(組合) 必要な要員は確保しているが、今後の認識は。

(会社) 現場と議論して、現状も我々として把握し、人を配置しているが必要なものは配置していく。

(組合) 各現場の現状を聞いてもらいたい。

(東京電車区) 事象が多く日勤で3名出ている。指導の休日出勤もある。日頃の研修や育児・介護行路にも乗務している。年休が取れない現状である。

(田町運転区) 新しい取り扱いが増え、乗務員も不安がある。基本は添乗、しかしなかなか添乗ができていない。

(上野運転区) 現状は定数通り。朝・夕の時短行路に設定されている。泊りでも添乗できない。出区点検の確認は泊りで見ないといけないのでデスクワークが超勤となっている。これからジョブローテーションで育成回数が増えるとさらにきつくなる。

(大崎運輸区) 新規養成と転入者養成で、一年中養成を行っている。東京総合車両センターの入出場の訓練や乗務もある。よって、添乗回数が減っている。訓練の打ち合わせも全員がそろってできない。

技術指導が若くなった。指導のところに質問が来る回数が増えた。指導が3人増え技術継承や教育をすることにより超勤が増えている。

(池袋運輸区) 運転士の実態は時短行路、補乗がある。エルダーや転入者もあり。何とか回している現状である。

プロジェクトがあるのはわからなかった。プロジェクトの認識はない。教育を厚くしているため業務量が増えている。要員を確保してもらいたい。

(組合) これが実態である。

(会社) 指導の役目を持って仕事していることは理解する。指導や本線の技術をどう維持するか変革 2027 に則り業務量の調整をしてほしい。質を落とさずに。

(組合) 指導の業務は添乗・教育・訓練である。特に添乗が減っている。

(会社) 添乗は大事である。一方でそれ以外も大事である。添乗が減ったからどうとはならない。事実を踏まえて考えなければならない。

(組合) 考えは変わらないのか。

(会社) 考え方は変わらない。支社も一緒に考えなければならない。

(組合) コミュニケーションとして指導担当は誰に話せばいいのか。

(会社) 指導担当は指導助役に伝えてほしい。

(組合) 周知だけではわからない。時間を取ってもらいたい。

(会社) できるように協力していく。PTの解消は行うが、必要な枠はもっていく。プロジェクトの定義は理解してもらおう。

(組合) 確認する。現場と相談して状況を把握して現在員を確保していくこと。現場とのコミュニケーションを図ること。今後私たちは施策等で業務量は増えていくと思っているので、それに基づいて現状を把握してもらいたい。東京地本としても今後検証し、必要であれば別途申し入れをする。

現場でのコミュニケーションをとり、検証運動を更に強めよう!