

JRひがし労仙台 業務部情報

2020年4月14日

N O , 0 6 5

JR東労働組合仙台地本業務部

発行責任者：横山裕介

申20号 仙台支社ジョブローテーションの運用に関する要求申し入れ交渉経過②

3項：運転士試験の廃止に伴い、運転士を希望しない社員への担務変更も考えられるが、社員のモチベーションは安全に直結するため、特に運転士への登用は希望者のみとすること。

《回答》社員の運用にあたっては、任用の基準に則り取り扱うこととなる。

(組) 全員が運転士になりたい訳ではなく、車掌を続けたい人もいる中において、無理やり運転士試験を受けさせられたという声もある。今回も、そういう社員が研修に行ってリタイヤして病気休職になった人もいる。先程言った担務変更などは、希望通りにいかないことも分かるが、運転士登用に関しては、希望を最大限尊重してもらわないとまた同じ事象が起きてしまう。これに関しては、希望した社員しかさせないという風にしたい方が良くと思うがどうか。

(会) 新しいジョブローテーションが始まったところで、駅の2年目の社員に関しては現場長と我々支社の人間が入って、面接という形で本人の希望を聞くことを特に丁寧にやらせてもらっている。自己申告書の様式も変わって、自身の希望とか将来像を書くことによって、ある程度将来の希望というものを伺う機会は以前より増えた。そういうところを見ながら総合的に判断して運用していきたい。

(組) 試験制度が無くなったことによって、車掌の中でも目に見えるものがなくて分からない、どのような経緯でなるのかとか、そういうことも職場段階では明確になっていないので、分かるような説明だとか、それが出来ていればより把握できるようになるので、そういうことが今できていないと思う。その部分も明らかにしてもらえればと思うが。

(会) 任用の基準という総合的な判断。

(組) 任用の基準とは乗務員からすれば大きな意味合いで捉えて、何も言えなくなる。そうではなくてコミュニケーションが大事だと言っていたので、その中で判断してもらえれば良いかと思う。

(会) 任用の基準はそれを含めての部分なので、就業規則の27条に書いてある通りひとつだけのことで任用の基準と言わない。大きい条件の中で総合的に判断するというのが任用の基準なので、そこについてはご理解いただきたい。

5項：特に地方においてはワンマン列車も多いことから、運転士のドアに対する安全意識は重要と考える。車掌を経ずに運転士となる際の研修等で、過去の他山・自山の石を活用する等、教養の幅を広げること。

《回答》乗務員養成については、今後の養成カリキュラムを検討しているところである。

(組) ワンマン運転時はドアも扱うが、まだ教育が決まっていないということだが、いかに車掌の経験点を持っていくかということで、そのようなものを盛り込んでもらいたい。過去に仙台支社でも、車掌に関わるワースト7が発生している。最近では山形駅での1426Mの事象など発生している中で、ドアの取り扱いひとつ誤るだけでも死傷事故に繋がるという意識作りを、事前教育のみならず配属後のフォローの場面でも行うことが望ましいと思うが。

(会) 過去の事象であるとか、重大な事故事象を教えていくというのは非常に大事なことだと思う。そういうことを教えずに、見習いなどするとまた同じ事象を起こす可能性もあるので、過去の事象は白河の研修センターにもあるし、区所毎でも色々な取り組みをやっていただいているので、その辺を配属された際に区所で起きた重大な事象というものを教えていくというのは、新人問わず思い出してもらわないと、同じ事象が起きたりするので教育はしていけないといている。

(組) ひとつ課題があると思っている。教えるのは良いが、聞くのと経験するのでは大分違いがある。先程津波の話が出たが、私はそのような線区に配属になったことがないので、自分自身意識が薄いと感じた。そういうところを埋めていくために、どのような教育をするのかということも議論していかなければならない。一番は現場。現場の声というものを、より吸い上げて頂きたい。

(会) もちろんそうだ。線区ごとの特情があるので、避難誘導に関して言えば海、山関係ないが、その線区その区所に応じた教育というのはある程度盛り込んでいく必要があると思う。