

JRひがし労仙台 業務部情報

2020年4月14日

N O , 0 6 6

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③

4項：車掌未経験の運転士登用を行うにあたり、現場は配属後に教育期間を設け、シミュレーターや実技講習等も含めた教育を行い、フォロー体制を取ること。また、施策実施に合わせ、教育の具体的内容を早急に決定すること。

《回答》本社から本部への提案及び本社本部間の団体交渉における会社回答のとおりであるが、運転士として必要な教育・訓練を運転士研修や区所において実施していく考えである。

(会) 運転士研修については、車掌経験者より5日間時間を長く取るということで、そのうちの2日間、区所に行って車掌体験というか業務を見るということだが、その中身については仙台支社の乗務員課が中心となって、カリキュラムを考えている。

(組) まだ決定していないという事か。

(会) どういった中身をやるかとか、そういったものはないが、中心となって考えていくのは乗務員課。まずは免許を取ることが主たる目的。技能審査までは時間が詰まっているので、その間に車掌の業務を理解するだとかの時間を取るのは中々難しい。免許を取ってからプラスアルファの車掌の業務内容については区所の方でやってもらう形になる。

(組) 車掌経験者と未経験者とはドア扱いの重みという部分で差が出てきてしまうのかと思う。解明交渉の場でも技能訓練後に、区所のシミュレーターや訓練センターで補完教育をしようと言っていたが、配属後の机上講習時にドア扱いを中心的に学べるような教育を実施しても良いのではないのかと思うが、その点はどのように考えているのか。

(会) まだ教育のメニューが出来上がっていないので、そのような意見があったということは乗務員課等に伝えていく。逆にどういったことをやってほしいか言ってもらえれば、こちらから乗務員課に教育のメニューを作る際の参考にもなる。

(組) 運転士では、多くの区所で技能講習の際にワンマン列車に乗務して、その時にワンマンのドアスイッチを扱うわけだが、実際本物のドアスイッチを扱う部分においては、どうしても差が出てきてしまう。機器を取り扱う前にドア扱いの怖さや重みを体感した上で、技能講習に臨むような教育にすべきだと思うが。訓練センターで異常時含め、体験ややり取りであったりとかやっても良いのかなと思うが、そういうものも学びながら意思疎通が大事だという教育は必要ではないか。

(会) 定例の年間計画での研修でも、訓練センターで車両が空いてるだとか、シミュレーターが空いてるとなれば、各区所で申し込んでもらえれば借りることは可能だ。可能であればそういったものもメニューに入れていくとか、その辺はご意見があったということで伝えていく。

(組) 車掌経験なしで登用するということはかなり違いがあって、現時点で言えば車掌を数年経験して運転士になるが、数年の経験値を5日間で補うのは正直難しいと思うが、それ以外の対応というのはこれまで議論してきた中身だが、具体的にどうしていくというのは、現場に任せるという形になるのか。

(会) 時間も限られている中で、車掌研修の中でも2日間区所に実習という形で来ているが、それだけで足りるか足りてないかで言えば、実際に来て見習いやってそれから覚える中身なので、運転士研修の5日間の中の2日間だけでは100%理解できるかといったら、人によってもばらつきがあると思うし、単なる2日間で終わる人もいるだろうし、配属されて見習いが始まってそれから覚えることの方が多いと思う。

(組) だからこそ、車掌を経験したほうが良いという形になるのだが、決まった中でやっていくしかないのだから、異常時の話しも出たが駅の時の案内と、列車の中での案内というのは違いがあって、そのような経験もなくワンマンで異常時があった場合相当プレッシャーが大きいと思うので、そこを解消していくためにはどうするのかというのが大事かと思うが、フォロー体制というのは考えているのか。

(会) 具体的なメニューはないので、新規運転士の6ヶ月フォローを3ヶ月にすると色々検討の余地はあると思う。現段階で免許を取った後に、補完教育をしていくということは今のところ検討している。

車掌を経験しない事での差を認めた上で、現場の意見を参考に教育方法を検討していく事を確認！