

## 新幹線地本申3号 公募制異動者の養成に関する申し入れ 団体交渉報告②

2020年11月25日、表題について団体交渉を実施しました。主な議論は以下の通りです。

第2項 今後予定されている、乗務経験のない社員に対する新幹線運転士養成において、追加カリキュラムの内容を明らかにすること。

回答：養成については現在検討しているところである。

組合 この場で具体的に示せるものがないということか。

会社 そうだ。在来線のカリキュラムはすごく参考になると思う。

組合 公募制運転士が配属されるのは統括本部内の全運輸職場か。

会社 配属については、人材戦略部、本社運輸車両部と検討している段階で、どこにどのくらいの規模でという話にはまだ至っていない。

組合 配属等の実施時期を含め、まだオープンにできないということか。

会社 そうだ。現状として様々な環境の変化もあって、それを含めて検討しているということになる。

組合 確認だが、在来線等のカリキュラムを参考にしていくという捉えでいいか。

会社 新幹線に必要な事柄については検討していかなければならないと考えている。

第3項 新規養成者については、技術技能の評価が十分であることを確認するまで、担当業務に専念させること。

回答：安全やサービス品質のさらなるレベルアップを図ることを目的として、引き続き社員が意欲を伸ばしていくことができる職場環境づくりに努めていく考えである。

組合 養成中は業務に必要な技術や知識をしっかりと身に付ける期間であるにもかかわらず、合間でマイプロやそういった活動に集中してしまっている現状がある。仕事よりもマイプロが優先されてしまうような現状が生まれてしまっているのは何が原因なのか。

会社 **本来業務を覚えるまでそれに集中するべきだという意見はわかるころではあるが、就業規則の中では業務改善についても触れられていて、その一つのツールとしてマイプロ等の活動がある。**

組合 仕事には優先順位というものもあって、配属後の養成期間中においてそれを教えてくれるのは指導担当であり教導であり、職場の他のベテランの先輩方の指摘であるんだと思う。受ける側はその指摘をしっかりと受け入れて、判別をしっかりとつけましようという話である。ただそれだけの話ができているというのが現状である。

会社 転入者や新規養成者に対する教育方針というのは、もちろん主管部で決めるところだ。だが、乗務の合間にマイプロをしてはいけませんというような細かいことまでは決めてはいない。そういった部分については、**実際の対象者の特性や性格を見ながら、現場の指導担当等の意見を踏まえて判断されていくようなところなんだと思っている。**乗務に集中するのは当然だが、一方で現状のようなお客さまが少ない状況に対して、新人の運転士・車掌の目線での気づき等を、例えばマイプロ等のツールを使ってほしいという部分もある。

組合 主管部には是非とも現場の実態を把握していただいたうえで、必要な手立てをしていかなければ、教導と見習いという関係性が壊れてしまうのではないかと、ここ1年の実態を見て思うところである。安全というトッププライオリティーへの危機感もある。今回はこの回答と議論を受け取り、職場で検証しつつ、課題があればまたこの場で議論をしたい。

**団体交渉で確認した内容を踏まえ、職場での検証を行っていきます！！**