

申15号

社員の多様な働き方のさらなる推進に関する解明申し入れ

団体交渉を行う!

1. 平成31年3月に実施した乗務員勤務制度の見直し以降における多様な働き方と効率性の成果と課題について明らかにすること。

- 社員の声を聞きながら例えば育児・介護勤務Aの方が家庭のスケジュールが合わせづらいという声から交番を固定した運用も行ってきたが、短時間行路についても朝、夕の設定時間だと短時間の方が乗務していて取りづらいだとか、様々な面で時間帯設定等を加味しながら行路設定の方を検討していきたい。
- 支社社員が現場の社員の方と一緒に乗務することで様々なコミュニケーションが図れている。今の若い人たちはかなり企画部門への希望が多いことから、支社の業務を伝える部分で相乗効果が得られている。安全レベルも引き続き現場目線で様々な設備改善にもつながっていくと考えている。

2. これまでの延長線上にとどまらない多様な働き方とは何か明らかにした上で、今施策を実施する目的と必要性について明らかにすること。

- 今回の内容はこれまでよりも選択肢を広げる提案になっている。今まで乗れなかった行路を乗るのも新たな多様な働き方であり、様々なパターンの仕事の仕方ができる。これもこれまでの延長線上にとどまらない働き方だと考えている。
- 多様な経験という面で若い方は企画部門への希望が非常に強い。早い段階で企画部門を経験する上で乗務しながらの観点から様々な選択肢を増やすことによって様々な働き方が出てくる。

3. 対象者の選定基準及び発令する箇所や期間等の考え方について明らかにすること。

- 対象者は希望や業務上の必要性、様々考慮して選定する。枠を決めるのではなく社員と話をし、業務実態、経験年数も見て指定して、教育をして乗務していただく。総合的に勘案してきちんと見定めた上でやっていきたい。
- 全員が面談するのではなく経験や期間、業務量やモチベーションなど業務の中のコミュニケーションで行っていききたい。
- 特に何人という決めは設けていない。そこは個々の状況を見ながら行っていききたい。兼務発令が付いていたら乗務していただくのが基本になるが、個々の状況を見ながら兼務は解除していく。
- 現実的にすぐに乗務ができる方がいいので、元区所がベストだと考えている。ただ、違う線区も有り得る。

4. 今施策の実施に伴い想定している対象者数や行路数を明らかにした上で、標準数の算定基準について明らかにすること。

- 研修や年休、様々な部分があった時、その行路が乗れる場合に技量維持ということで指定することができると考えている。
- 基本的に交番上の乗務員を削いで企画部門の社員が敢えて乗るのではないが、本人が了承すれば交番を外れてもらうこともある。しばらく乗っていない部分は、変更して乗っていただく場合もあると考えている。
- 従来の標準数の考え方は変わらない。その箇所ですっきりと業務量に必要な要員を確保していく。

5. 今施策を実施するにあたり安全に対する認識を明確にした上で、必要な教育等の具体的な考え方について明らかにすること。

- 現場第一線の目線で設備関係、教育関係を考えられることができるので、全体として安全レベルが向上すると考えている。
- 乗務を離れた期間は様々あると思うが、一線で引くのではなく個々に合わせた教育を補完訓練という形で行っていくべきだと考えている。乗せるかどうかは現場長の判断になる。
- 基本的には新たな線区であれば必ず5往復の教育・訓練は行わなければいけないと考えている。
- 習熟度などのラインを一定程度設けることは考えていない。本人がどこまで習得して思い出したかが大事だと思っている。個々に合わせて教育を行っていく。

6. 実施日を令和3年4月1日とした理由について明らかにすること。

- なるべく早く進めて社員により多様な働き方を経験させたい観点と準備期間等を考えて判断した。
- 3月25日の段階で、例えば泊まり行路だとかを指定される方がいるというような考え方になる。

安全を担保し、乗務労働の特殊性を堅持するため要求申し入れを検討していきます!