



申5号

「現業機関における柔軟な働き方の実現について」に関する 説明申し入れ(その2) 団体交渉を行う! その②

3. 系統ごとの技術・技能継承をどのように行うのか明らかにすること。

組合

ジョブローテーションでは新入社員は駅からスタートすると言っていたが(営業)統括センターとなった場合はどのような働き方を考えているのか。

従事する期間の目安があった方が、キャリアプランは立てやすくなると思うがどうか。

系統のプロを育成しなければならないと考えるがどうか。

車両センターや技術センターなど専門性の高い業務従事者も駅や乗務員への兼務をさせるのか。

会社

入社した直後の箇所は駅となるが、以前のライフサイクルのような「駅・車掌・運転士」というような運用は難しいと考える。業務に必要な要員を確保するために、様々なケースを想定していく。

一律に3年とか線引きをすることは不可能だと考える。業務実態、社員の知悉、要員実態、本人希望をマッチングさせながら進めていく。

【営業】これまでと育成の骨格は変わらない。新たなシステムの勉強や、必要な教育・訓練、サービス勉強会など行っていく。

【運車】指導担当になるためには経験を積んで専門知識を身に付けることが大事だと考える。多様な経験が技術継承にも必要だと考える。

ケースバイケースだと思っている。兼務・連携することにより技術系ならではの積み上げもある。

4. 安全確保とサービスレベルの維持・向上に向けて、現行おこなわれている教育・訓練時間等について系統ごとに明らかにすること。

組合

管理者も、駅業務、車掌業務、運転士業務ができるように訓練を行うのか。

【駅業務】運転運行勉強会 12 時間、営業事故防止勉強会 6 時間。【運転士】年間 24 時間程度の訓練。【車掌】年間 18 時間程度の訓練を受けるということか。

運転士と車掌それぞれの立場で訓練を受けるとのことか。

現在非番で訓練を受けているが、駅、車掌、運転士の全てを担う場合、本当に訓練できるのか。

会社

マネジメントの一環として業務に就くことは重要だと考える。しかし、全員が現時点で駅業務、車掌業務、運転業務に就くとは考えていない。

そうだ。

運転士の訓練の中で行う場合や、それぞれ行うなど線区の特状に合わせていくこととなる。

非番だけでなく、日勤などで行うこともできる。また、重複する内容もあるので、調整して実施していくことになる。教育・訓練をおろそかにするつもりはない。