



八地申
第13号

乗務員勤務制度見直し及び賃金制度の改正に関する申し入れ 第2回交渉 2月25日開催、全項目終了!

4. 業務の「多様化」は鉄道輸送の安全確保とリスク管理の観点から、乗務労働と他業種の混同は行わないこと。
(2) 当務業務の課題を解消するため、当直業務を当務主務に置き換えず、管理者での管理体制を強化すること。

組合：当務主務が乗務時は職場によって当直が1名減るが、管理体制に問題生じるのでは？

会社：所定時なら問題ない。異常時は現在も指導員・助役なども協力し、職場総体で対応している事にこの先も変わりない。必要な要員体制は構築する。点呼業務の多い時間は当務主務が担う事で、他の当直への負担が減る。制度として早期に定着出来るよう、努力していく。

組合：定着といわれても現行の体制で出来ていない。「当務主務の新設」は反対である。

会社：必要に応じてこのような制度を入れている。

当直は当直業務に専念すべき！ 対立

(3) 乗務員職場の技術指導・教育・訓練の更なる充実を図り、本線乗務員のレベルアップを図る制度とするため、指導員体制を強化すること。また、運転技術の維持は、乗務ではなく添乗指導の中で行うこと。

会社：添乗指導の重要性は変わらないが、週に一度程度1人で乗務する事によって感じる事や気付く事によって、より本線に近い指導を行う事が出来る。

組合：添乗指導時にハンドルを借用するのがベストである。1人乗務だと本線乗務員とのコミュニケーションも取れず、個々の把握も出来ない。

会社：添乗指導と組み合わせる事で、様々な業務の幅が出来る。新任の指導時など業務の繁閑を見て、場合によって乗れない時期も発生するが定期的に乗務させる仕組みをつくりたい。

組合：乗務する必要性の認識があわない。乗務により職場から指導員が不在の時間が出来るため、安全上の観点から「指導員の定期行路乗務」は反対である。

会社：添乗指導の重要性は認識一致出来ている。本線乗務も重要であり、スキルアップの観点から定期的に乗務して頂く。

**私たちの求める
指導員のあるべき姿と
大きな乖離がある！ 対立**

5. 育児・介護勤務A適用者の勤務指定については、生活設定に配慮し同意のもと勤務指定すること。
また、希望する行路の競合が発生した際は、本人およびその家族の努力のみを求めず、これまで同様、現場実態に即し、現場で臨機応変に対応・判断できる体制を確保するため、適正な要員を確保すること。

会社：前々月25日に仮勤務を発表し、家族の協力が得られる状況等あれば6時間越えの勤務や泊まり勤務を乗務して頂く。本人と調整しながら最終的には改札行路や変形日勤もあり得る。競合した場合の最終的な判断は管理者。希望通りいかない場合、必要に応じて可能な限り説明を行う。

6. 賃金制度改正に伴い、システムの改修時期や取扱いを明確にし、事務職社員の負担を軽減すること。

組合：事務職の作業はどうなるのか？ 業務量が増加するのではないか。

会社：必要なシステム改修を可能な限り行う。当務主務・指導員・支社社員の乗務実績はJINJREで入力する。トータルで業務量を減らすシステムをつくっている。

組合：説明会で質問出来る環境をつくってほしい。

会社：説明会や個別にするかのやり方はあるが、事務職社員への説明については投げっぱなしにはせず、質問されれば返していく。

**システムについて
丁寧に現場へ説明
することを確認！**

7. 今回の制度導入に伴い、労使で検証期間を設け、制度の趣旨に反する問題が発生した際は直ちに議論し、必要とあらば改善すること。

会社：これまで通り、問題提起があれば説明・議論していく。

8. 乗務員勤務制度の見直し並びに賃金制度改正における変更内容について全社員へ再度周知を行い、不安のないようにすること。

組合：乗務員に対しては6月の説明会や支社での説明会が開催されたが、不安の声がある。

会社：新たに変わる制度なので、必要な説明をしていきたい。

組合：今後の復帰者に対して、フォローを行うこと。

会社：復帰者への短時間行路の考え方や趣旨についても説明していく。

**新たな制度に対し、必要な
説明を繰り返し行うことを確認！**

**終始「結論あいき」のスタンスで労使合意に向けた議論にならず！
安全レベル向上に向け、検証運動を強化して対案を創り出そう！**