

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①

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1項 仙台新幹線運輸区において発生した事象のうち、公募制異動による新規車掌養成者が関わる事象について明らかにするとともに、職場内の対策について明らかにすること。

回答：引き続き必要な教育を行っていく考えである。

組合 公募制の方の事象が多いというのを受けて、今回申し入れをしている。統括本部で事象は共有されるとは思うが、公募制かどうかの把握をしているのか。

会社 発生した事象については再発防止の観点から様々な要素について把握している。情報の一つに公募制による異動者かどうかも入っている。再発防止の観点から検証をすることがある。

組合 全体に対してどのぐらいの割合だとか、分析や検証がされているのか。

会社 公募制だけを特化して分析しているわけではない。

組合 ミスが多いから変形に降ろして指導していると聞いている。

会社 新しい環境で仕事を覚えるという点からして、これまでの在来での経験がうまくできないことがあるのだと思う。ただ公募制で来たからということではなくて、取り扱いが変わったことである一定程度のミスというのは発生してしまうのではないかとというふうに捉えている。なので、公募制だから多いという捉えではない。

組合 お客さまを安全に運ぶという大切な視点や、チームワークで成り立っている点など、そういった視点が薄くなってしまっていると感じている。自分から見えない所で、他の人が苦勞していても気付かないし、気付こうという努力や配慮もない。そういった傾向が見受けられる。

会社 いま職場にいる公募制は一期生ということになるが、やはり苦勞しているという声は把握している。出身地域等の様々違うなかで仕事を覚えることに苦勞している。一期生として二期生へ向けて、業務研究等のツールを使いながら課題克服に向けて取り組んでいることも把握している。いろんな角度でみて、私どもとしてもフォローをしていかなければならないと考えている。職場の皆さんからも様々な角度で支援していただきたいとも思っている。車掌として育てる方向性というのは、私どもも皆さんとも一緒だと思う。

組合 公募制の方々が入ってきたことによって職場の風土が変わってきているというのが事実だ。最初の話で分析等もしていると話をしていたが、今後も多くの公募制が入ることが計画されているなか、現段階で修正できることがあるのだとすれば、手入れしていくのは現場ではなくて主管部の仕事だと思う。

会社 ガラッと風土が変わったということではなくて、先を目指す人が増えてきたのではないか。今の若手に合わせた教育というものをやっていくしかないし、それで足りない部分はカリキュラムの追加等をしてあげればいいと思う。不完全な状態で乗務をさせるつもりはなく、安全を守る乗務員を養成するというのが目的なので、必要な部分を見ながらやっていきたいと考えている。

組合 現場の指導が苦勞していると話したが、教導はもっと苦勞というか、色々な思いを持っていると思うので、そういった声も把握してもらいたい。現場でも苦勞して養成しているが、そういった苦勞している部分こそ共有して手立てを打って、現場がもっとやりやすい環境を創り出すべきだと考える。今の段階から見える形でできないものか。

会社 回答として必要な教育は実施していくという、文としては一行ではあるが、今日の意見を含めたうえで今後必要な教育はやっていくということをご理解いただきたい。