

職場集会を開催しました！

5月28日から6月1日に開催された職場集会にご参加いただきありがとうございました。今回の職集では「乗務員勤務制度の見直しについて」議論し、組合員の皆さんから多くの意見を集約することができました。特徴的な意見を下記にまとめました。組合員の声を施策に反映させるために、労働組合らしく施策にしっかりと向き合い、今回出された多くの意見を吸い上げ、交渉につなげていきます。

また、先日第1次説明交渉が終了しました。速やかに組合員に内容を知らせていくために再度職場集会を開催していきたいと考えていますのでご参加よろしくお祈いします。

○育児介護行路における行路選択制の導入

- ・仮勤務作成の2か月前に全ての予定が分かるわけではない。直前や当日用事が入った場合に対応できるのか？
- ・利用する人がいなければ乗務割交番、予備勤務者でカバーしなければならない。
- ・希望する行路にならず、年休を取るよりも明けにしてほしいとなった場合、乗務割交番と勤務が変わることになるのか？会社が考える「短時間行路の乗務割交番からの遊離」にはならない。
- ・希望する行路が重複し、同じ事由だった場合、何で判断されるのか？

○乗務員の指導等を行う社員の本線乗務機会の拡大、支社企画部門社員の短時間の本線乗務の指定、本線に乗務する主務職社員への新たな役割の付与

- ・指導業務の仕事がたまっていく。企画部門社員が定例訓練に期間内に参加できなかった場合、追訓となり指導の負担も増える。
- ・指導は職場にいてこそ安心感がある。乗務前に不安なところを聞きにいたり、異常時に指導がきてくれることで心強く感じる。
- ・乗務中にこのあとやらなければならない業務のことを考えてしまうのではないか。
- ・特認曲線や徐行など多くの変更点に日々気を使って乗務をしている。体調管理も気を配っている。冬季は特に神経をすり減らしながら乗務をしている。乗務間隔が空くことでそういった感性が失われる。掛け持ちでやれるような仕事ではない。
- ・指導や企画部門の社員がミスをすることで、報告しにくくなるのではないか？
- ・企画部門の社員が乗務をすることで、問題なしと判断されれば、今まで職場であげてきた声が届きにくくなるのではないか。
- ・当務主務は社員の評価も行うのか？行わなかったとしても管理者のパソコンで評価資料が見られる状態であってはいけない。

○働きがいのさらなる創出・その他

- ・在宅休養時間は予備勤務者も守られる状態であるべき。説明であった「交番作成上では」というのは当たり前の話。
- ・出勤予備者はいつでも乗務できる状態を整えておく必要があるので待機が優先されるべきである。マイプロなどの具体的業務指示があった場合、時間を決めてやるべき。
- ・乗務員の特殊性を今一度全員が理解していく必要がある。

安全・健康・ゆとりの働きがいを実感できる施策を組合員の声からつくってほしい！