

「盛岡支社・秋田支社における乗務員基地再編の概要について」団体交渉③

【弘前運輸区関係】

1項 弘前運輸区転入者への教育・訓練は本人の進捗状況を把握し、単独乗務に向けて丁寧に行うこと。

- 会社) 不安なまま乗務させないという考えは変わらない。不安だということであれば指導添乗等で対応していくので声を出してもらいたい。
- 組合) 習熟には個人差もあるので本人の意見を聞いて頂きたい。
- 会社) 個人差があることは理解している。了解した。
- 組合) 我々も覚えていくことを前提に取り組んでいる。しかし、支社間の取り扱いの違いもあり教える側も戸惑っている。そのような課題をどのように埋めていくのか今後も議論していきたい。弘前運輸区で出た意見を大館運輸区にも活かしてもらいたい。
- 会社) 前広に意見を聞いていく。現場と一緒に上げていくことを意識してやっていきたい。

2項 シミュレーター設備に津軽線を導入し、施策実施までの教育・訓練を補完すること。

- 組合) 導入してもらったことは感謝したい。あくまで補完教育という認識でよいか。
- 会社) ハンドル訓練をした上での補完教育を目的として導入した。意見も多く優先順位を上げて導入した。
- 組合) 津軽線のハンドル訓練の期間の根拠は。
- 会社) 省令は基準として5回以上でありクリアするために設定した。青森運輸区や弘前運輸区との意見交換でも大丈夫と言われたので可能と判断した。
- 組合) 現在ハンドル訓練を実施した乗務員からは5日間では厳しいという声が出ている。
- 会社) シミュレーターや追加のハンドル訓練で覚えてもらう考え。
- 組合) 先発隊として10名津軽線訓練しているが青森運輸区の方が可否を出すのか。どういった内容で可否を出すかも決まっているのか。駄目だった場合はどうするのか。
- 会社) 基本的には青森運輸区にお願いしている。駄目だった場合はそのまま指導させるということにはならないので、もう一度やらざるを得ない。その分スケジュールはずれ込んでいく。安全を大前提で考えていく。
- 組合) 車掌の訓練はどういったことを学んでほしいというものはあるのか。
- 会社) 津軽線の運転取扱いとして、車種は変わらないので訓練はいらないと考えている。ほとんどが停留所なので見え方に特化した訓練にしている。
- 組合) 車掌の補完教育についてはどのような考えがあるのか。
- 会社) 必要であればもう一度訓練することもあるが、どういった不安があるのか人に合わせて判断していく。

3項 今施策においては盛岡支社から乗務員が補充されたが、今後秋田支社全体の要員は増加することはないことから、弘前運輸区の養成計画を明らかにすること。

- 会社) 必要な要員は確保していく。弘前運輸区は新規運転士養成数はこれまでと同等以上になると考えている。
- 組合) 車種の偏りを解消することも必要ではないか。
- 会社) 必要な車種転換は今後もタイミングを見てやっていく。
- 組合) 後期DC転換は今回秋田から行っていないが今後どうするのか。
- 会社) やめてしまうと偏り歪みが出る。やらないとはならない。
- 組合) 再編に伴って異動が発生するがDC転換の順番に不安を感じている。
- 会社) 転換教育は運転士としてステップアップになる。職場で基準を決め順番でおこなっている。公平感と納得感が重要である。
- 組合) 女性設備に関しても整えてもらいたい。交番でも設備がないため乗務出来ない等これまでもあった。
- 会社) 女性の活躍の場をつくるためにも解消に向けて取り組んでいきたい。

不安を払拭し安全・安心して働ける職場を議論して創り出そう!