

「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」 解明交渉③

9. 10. 11 項について

弘前運輸区転入者への訓練について、対象者、訓練方法、スケジュールについて議論しています。

組合) 5月中旬から開始される訓練準備等とはなにか。弘前運輸区転入者への訓練が、第二四半期中旬と乗務員基地再編実施の2つのタイミングに分かれているが、どういう意味合いか。

会社) 弘前運輸区に転入する乗務員および津軽線乗務に向けた訓練計画の策定を始めたことである。支社間、現場間でどういったやり方がよいか意見交換がスタートした段階。他支社含めて弘前運輸区への転入者に対して2ステップで訓練していく。対象者は奥羽本線、五能線を乗務したことのない方になる。乗務員基地再編実施後は秋田支社からの転入者には乗務していない線区の教育訓練をおこなう。

組合) 訓練方法に関しては通常の転入者への教育訓練方法になるのか。

会社) 単純に何回行路を乗務したかでなく、効率的な教育・訓練方法を検討している。

組合) 現場長見極めはあるのか。 会社) 習熟された方が乗務できるのかしっかり判断していく。

組合) 今ダイヤ改正にて弘前運輸区は秋田まで各駅運転の列車の乗務となった。その際の訓練方法をイメージしているが。 会社) 同じ訓練イメージではある。

組合) 秋田までであれば指導担当が熟知している中での訓練。しかし、津軽線となれば指導担当もわからない中での訓練になる。イメージできない。

会社) 明言はできないが、指導するとなれば本人が覚えた上でなくては指導できないので、段階的にはなる。青森運輸区からハンドルを借りて訓練となる。

組合) 津軽線の本数は。 会社) 蟹田～三厩6往復。青森～蟹田10往復。気動車の三厩～青森1往復。

組合) 教育・訓練の補完としてシュミレーターに津軽線導入や、タブレットに線路動画配信、他支社であるため職場に津軽線の線図がなく早く欲しいという声がある。

会社) 出来ること、できない事はあるかもしれない。現場と話していきたい。

組合) 本人から不安である申告があれば見習い期間を延長することも考慮されるのか。

会社) 不安なまま乗務とはならない。本人とコミュニケーションを取りながら訓練していく。

組合) 支社間でのルールの違いについて。 会社) 奥羽・五能線については秋田支社ルールで指導していく。

13. 14 項について

施策実施に伴う支社間異動考え方、盛岡支社から秋田支社所属後の異動に関して議論しています。

組合) 本人が希望していない中で支社間異動。今後も基本となることに不安を感じている社員が多くいる。

会社) 公募制異動等で支社を跨ぐ異動はこれまでもあるが、基本は秋田支社内での異動が基本。今回は会社施策で盛岡支社から異動になる。面談等をしっかりおこない、会社としてバックアップしていく。

組合) 盛岡支社から異動した社員は、エルダーの雇用先も秋田支社で対応と聞いている。戸惑っている青森運輸区の社員もいる。自宅が青森だとすれば能代や秋田というのは通勤圏内にはならないと考える。配慮はないのか。

会社) エルダーの通勤事情を配慮する部分もある。今後は秋田支社で頑張って頂く。通勤事情もあるが雇用の場があるかないかも基準となる。グループ全体、また本体エルダーも含めその時の状況による。

組合) 盛岡支社の組合員も施策に向き合い、受け入れているが「本意」ではない。どう思いを受け止め配慮していくかが働きがいにつながる。

会社) どういった方が弘前運輸区へ転入者してくるかは分からないが、家庭環境も含めて把握をしていく。

組合) 乗務員基地再編施策が軌道に乗った時点で、弘前運輸区を秋田支社内の要員で賄い、盛岡支社に戻りたい希望者を戻す考えはないのか。

会社) 全社的に社員数が減っていくのは見えている。現段階において盛岡支社に戻すということとは言えない。

思いを持って秋田に来ていただくので、しっかりバックアップしていくことが重要になると認識している。

退職せざるを得ない状況になることが一番不幸。社員の家庭環境を把握しどう判断するかになる。

組合) 施策に向き合い異動を受け入れることになる。しっかり受け止めて頂きたい。その後、本人の希望がどのようなになるかは分からないが把握した上で配慮して頂きたい。 会社) 把握していく。

**不安なく施策に向き合えるように、
精力的に団体交渉をおこなっていきます！**