

申9号 安全を確保し働きがいのある  
人事・賃金制度の実現を求める申し入れ交渉実施!

## 安全を大前提に技術継承や本来業務に集中できる体制について主管部と議論!

### 【運車】 組合

### 会社（運車部）

本来業務に集中し、技術継承に取り組むために、どのような体制をつくっていくのか？

安全に運行することが大前提。また、異常時に対応するスキルも重要。安全を高める上で、何でも会話ができる職場風土をつくっていく。

添乗中に My フロヤ通教の懲慥しかしなない管理者がいる。これでは本来業務に集中できない!

添乗中の会話は、疑問を解消し個人個人の把握に必要であるが、懲慥だけのために添乗しているのであれば指導していく。

より安全を高めるために添乗があり、違う方向に行くのであれば正すことを確認!

### 【設備・電ネ】 組合

### 会社（設備部・電ネ部）

工務職場はグループ作業。人間関係が大事であり、職場の秩序が維持されなければならない!

統務職がグループの頭に立ち、オブザーバーとして管理者と一体となって教育体制をとることから、体制がより強化される。

統務職ができて業務量が増えるだけで、何も変わらない! 飛び級試験は馴染まない!

役割が明確になり、業務量は大きく変わらない。飛び級試験は本人の資質や適性を見て判断することから問題ない。

競争が助長される制度だ! 技術を学ぶフィールドの中で本来業務に集中できる体制にすべきだ!

### 【営業】 組合

### 会社（営業部）

年齢断層がある中、社員はGSに教えられている。育成の対象がいなければただの空論だ!

プロ採は3年で車掌となるが、社会人採用も継続的に採用している。若手だけにならないよう、バランスを見ながら配置している。

地方の実態を見ているのか! 中小駅は苦勞しているし、管理駅だてまわらない!

首都圏も地方も同じ問題意識はもっている。統務職は中小駅にも配置することが望ましいが数がわからない。エリア毎に管理していく。

駅のフロをどうつくるのか! 教わる人がいなければ教えることもできない!

その2に続く