

申9号 安全を確保し働きがいのある

第5回②



人事・賃金制度の実現を求める申し入れ交渉実施!

指導・教導に運輸のフロを優先することや駅の安全マネージャーについて議論!

【第21項】 運車職場の指導担当及び教導担当者は主任職1等級、主任職2等級、技術職1等級及び技術職2等級から指定すること。また、ライフサイクルの深度化を終了した運輸のフロを優先して指定すること。

《会社回答》 統務職及び専任職を創設する以上、これと目的及び役割の重複する技術職を新設する必要はないと考えている。乗務員の技術指導を行う者として特に指定された者や運転士見習の技術指導を行う者として特に指定された者が担う業務については、人材育成体制の充実・強化を主な目的として新設する統務職が担うことが望ましいと考えている。

組合

ライフサイクルを終えた運輸のフロが指導・教導を担うことに対する認識は?

会社

ライフサイクルを終了した人は土壌はできているが、指導・育成のスキルには個人差があり、指定にあたっては慎重にならざるを得ない。統務職も全員はならない。

施策としてライフサイクルと人事賃金制度の主旨があっていない! 回答がおかしい!!

【第25項】 駅職場の安全教育を中心に担う安全マネージャーを新設すること。

《会社回答》 駅における安全意識の向上については、安全指導のキーマンである駅長・助役を中心に、今後も継続的に取り組んでいく。

組合

安全マネージャーが必要ないということか? 管理者の一方的な押し付けでは教育はできない!

会社

その役割はすでに職場で助役などが担っている。年齢断層やシステム化などの課題については、会社も同じ問題意識である。

将来を見据え今から教育できる体制を確立すべきだ!

会社案では管理体制の強化しか見えてこない! 組合案実現に向け12.2集会をつくりだそう!!

次回交渉は
12月5日
(予定)