

乗務系の相互運用について団体交渉を行う！ No.2

組合 相互運用をしていくうえで必要な教育を行っていくというが、その中身は何か。

注目!

- ・実際には見習いという形。転勤者と同じような形で教育をおこなっていくことになる。
- ・基本動作などは学んできている部分はある。習熟度一人ひとり違うので、見極める
- ・(見極めは)結果的には現場長。

組合 実際の運用は、今年度は考えていないのか。

- ・そうとも言い切れないが、現時点で、今日示せるものはない。

組合 実際に実施する場合は区所で行うのか。

注目!

- ・いろいろなやり方がある。理にかなった運用をしていくということになるので、丁寧に見極めながら実施していきたい。
- ・今の段階では何とも言えない。

団体交渉を
行ったから
明らかになる



組合 将来的に会社として、車掌と運転士が両方できる人、柔軟な対応ができる人どちらが必要なのか。

注目!

- ・効率的な観点で、両方できる人がいることは非常に効率的に運用ができることになるので、非常に望ましいことだと考える。運用ということに限らず、ジョブローテーションでの人材育成という視点で多様な経験を積むことは成長に繋がり、ひいては会社の安全性・サービス品質の向上にもつながっていくという後者の観点からも、双方に精通した社員を育成していきたいという考えはある。

組合 高崎支社としての将来像について、高崎支社が3年で300名が退職していく中で、相互運用も今後検討していくということ、ワンマンが実現するのが先になると、その間の社員運用はどのように考えているのか。

- ・支社全体では、退職者は落ち着いていくので、業務運営に困るような状況にはならないとみている。
- ・乗務員中心では、インパクトが大きいのはワンマン。
- ・それ以外にも効率的な業務運営できるように引き続き検討しながら柔軟に対応する。

組合 2022年度採用が半減となる。相互運用しなければ職場がまわらないのか。

注目!

- ・(相互運用で)飛躍的に人数が変わっていくという感覚は個人的には望めない。
- ・(相互運用は)要員削減を第一義にしておらず、目的にしていない。

組合 運用を始めていくにあたり、事前に社員に対して運用や働き方について情報提供していただき、労使でも議論していき、運用を行うこと。

- ・協約に則って取り扱っていくことに変わりはない。必要な話があればするし、組合の方からも提起いただければ協議していきたいと考える。

赤字・コロナ禍においても、働く者の雇用と利益を守り、安全を担保し、働きがい向上する施策を創り出そう！

連絡・ご相談は、
JR東労組HPの
問い合わせへ