



申1号

第42回定期大会発言等に基づく申し入れ 第2回 団体交渉を行う! ② (2月6日開催)

4. 本社主導で行っている知悉度確認の目的を明らかにすること。また、実施する場合は不安や不信を与えることなく、安全レベルの維持・向上に資する取り組みとすること。

【本社作成の知悉度確認の目的】

2020年に発生した、中央線での閉そく指示運転誤りの事象以降に実施している。乗務員の知悉度を確認して、しっかりとフォローして安全レベルの向上を目的としている。

【組合】千葉支社では日勤ありきになっている実態がある。その場でフォローをするべきだ。

【会社】出来る限り早めにフォローすることが大切。日勤教育は本社として指導していない。貴側の指摘のように受け取られても仕方がない。

【主な確認事項】

- 知悉度確認は、弱点のフォローが目的であり、日勤に降ろすことが目的ではない
- 知悉度確認の結果に伴う日勤教育は、**本社として指導していない**
- 知悉度確認を本社としてトレースして、各支社・職場のウィークポイントをフォローしていくものである。データをとるものではない
- 知悉度確認の回答について誤った箇所を、**その場でフォローすることは重要である**

5. 技術・技能継承を確実にを行うために、現業機関への技術専任職の配置と指導体制を強化すること。

【組合】技術専任職の発令状況や配置箇所は？

【会社】全社で約300人技術専任職がいる。現場への配置は約40人。総合車両センターや車両センター、技術センターに配置しているが、営業職場・運輸職場には配置していない。大多数は、訓練センター・総合研修センター・研究開発センターに配置している。

【組合】技術専任職については「人材育成のプロとして全システムに配置すること」など議論してきたが、その考え方や役割は変わらないか。

【会社】役割等は変わらない。高い能力での人材育成をしていただく。

【組合】各システムで教育・訓練を充実させるために、現場への配置を増やすべきだ。

【会社】量の問題ではなく、増やすことを目的化してはならない。技術専任職ができた10年前から見れば、国鉄採用者からの世代交代は今年度で事実上終わる。技術専任職の趣旨に則って、より良い配置を追求していく。

6. 異動や担務変更等により新たな業務を行う際は、教育・訓練を確実に実施するとともに本人の不安を解消すること。

【組合】新駅開業におけるハンドル訓練を実施するべきだ。駅での見習教育は箇所の特情を踏まえて行うべきだ。

【会社】ハンドル訓練は良いことであるが、ビジュアル教材でやらざるを得ない時もある。本人が不安なく業務に就くことが大事だ。

【主な確認事項】

- 本人の不安を解消していく努力をしていくこと
- 必要な教育期間と内容は、その箇所や担務の特情を踏まえて行うものである
- 教育を行う側の体制も重要なことである
- 効率的な体制が必要だが、教育を蔑ろにするつもりはない

安全第一で健康で安心して働ける職場を 全組合員でつくり出そう!