

申2号「『2025年3月ダイヤ改正について』等に関する 検証申し入れ」の団体交渉を行いました！④

(③より続き)

《会社》要員の受給状況も見ながら、支社や新幹線企画戦略室ともコミュニケーションを取って新規や転換という形で養成を行い要員が確保できるよう調節はしている。養成の時期などについては今後も勉強していきたい。見習い者が単独乗務できるようになれば状況は緩和されるが、それまで一時的に需給が厳しくなる区所もあることは統括本部としても把握している。休日出勤だけではなく管理者の乗務や相互運用などを使いながら、区所ともコミュニケーションとりつつ必要な対応を行えるようにしていきたい。

《組合》社員の成長が会社の成長につながるというが、要員が足りず職場の企画業務を勤務前後に超勤で行うなどして疲弊している社員が職場では見られる。希望する研修などに行く際も職場の要員状況を気にしながら申し訳なさそうに行く人もいる。勤務作成も余裕がなくなり、在宅休養時間を割り込んだ勤務発表が本人への事前説明、承諾なしに発表されているという実態がある。

《会社》在宅休養の確保に関しては、ダイヤ改正時に交番作成規則に則り作成した循環交番で確保されていれば実際の勤務指定時に確保されていなくとも問題はないが、確保されていたほうが望ましいという認識はある。現場管理者と乗務員がコミュニケーションを取りながら勤務作成することを継続したい。現場の実態についても統括本部としても実際に現場を訪れたり意見交換をするなどして把握している。必要な手当や様々な手法の勉強など、今後も実施していきたい。

《組合》職場では繁忙期に限らず毎月のように Teams で休日出勤への協力依頼のメッセージが流れてくる。企画業務で変形申請を出しても希望が通らないことが多いとも聞く。ダイヤや波動実績を踏まえて要員を配置しているとのことだが、先述のような状況を踏まえると要員数が現場実態に合っていない部分があると感じている。今後も企画業務をはじめ各種施策を現場でしっかり担えるよう、その点も加味した要員配置をすべきではないか。

《会社》変形等で企画業務を担っていただいていることは把握している。行路内の「その他時間」を利用して企画業務を行っていくことを今後推進したい。また、管理者が人員やタイミングを考慮して業務指示の判断を行い、休日勤務や時間外労働を極力発生しないような指示を行えるようにしていきたい。そのために統括本部として勤務の勉強会などを開催しているので、今後も継続し管理者と意識の齟齬が生まれないようにしていきたい。

「必要な要員は確保されている」という会社の認識に対し、職場の現状や苦勞を訴え、「本当に必要な要員は確保されているのか？」という点で議論を行ってきました。

社員の活躍のフィールドが広がる中で、その実現のためにも要員の確保が重要であると主張してきました。

「安全・健康・ゆとり」の守られる職場体制の構築を今後も目指していきます！