

Hachioji MAIL NEWS



輸送サービス労組八王子地本



ホームページ

2024.03.07

No.115



Twitter

八地申第 16 号

2024-3-6

『社員一人ひとりが働きがい・生きがい・心の豊かさを実感できる 労働環境確保に向けた申し入れ』 団体交渉開催！！ (その1)

1. 各ユニットを担う社員は公平に募集し、本人希望に沿って配置すること。また、事業場総体ではなく職場実態に合った業務量と要員を配置し、一部の社員に負担が偏ることのないようにすること。

【回答】業務上の必要性に基づき、取り扱っているところである。
なお、業務の運営に必要な要員は確保していく。

【議論特徴】『ユニットの募集について一方的に決めている職場がある。希望を聞くのか？』との問いに…
希望は一要素であり、社員の能力に応じ、期待して決めている。社員数が多い運車と少ない駅での企画業務の業務量の違いは、チームとしてこれからはカバーしていく。
『ユニットのサブリーダーがユニット総体で業務量を負担している。』に対して…
支社としても把握している。[業務量の平準化に努めていく。](#)

2. 運転士から車掌、運転士から駅、車掌から駅、駅から乗務員等の担務変更を実施する際は、本人希望に沿って行うこと。また、当該社員が不安なく業務を担うことができるように教育・訓練内容(カリキュラム)を周知し、期間ありきではなく社員一人ひとりの習熟度にあわせた教育・訓練を行うこと。

【回答】業務上の必要性に基づき、取り扱っているところである。
なお、必要な教育・訓練は実施していく。

【議論特徴】『本人の希望によりモチベーションが変わる。』と問えば…
自己申告書や日々のコミュニケーションで把握している。担務変更の希望はあくまでも一要素だ。
『担務変更をスケジュール感なく突然言われることで心理的負担が大きい！』との指摘に…
全ての職場に担務変更までの細かいスケジュールを伝えるのは難しいが、一人ひとりの習熟度に合わせて教育をおこなっていく。[\(不安なく\)働ける環境が必要なのは認識一致。](#)

3. 乗務員の行路における「その他時間」で担う業務を指示する際は、社員の習熟度にあわせた教育・訓練をあらかじめ実施したうえで行うこと。

【回答】引き続き、必要な教育・訓練は実施していく。

【議論特徴】『そもそも、統括センター発足時の「その他時間」とは？』
業務時間として設定。もとは乗務時間の長大化対策。発足後はこの時間で様々な業務を行っていたことで、業務の幅を広げる。
『乗務員と駅が同等の教育内容で業務を行うべきだ。駅は乗務員が教育を受けている前提で業務に就くと思っているが、双方の認識が乖離している現実がある。』
理解するが、個人の習熟度の差があるので全ての項目について教育するのは非現実的。[乗務員と駅が同じ認識に立つことは必要である。](#)

4. 運転士及び車掌の指導員がそれぞれの担務における系統のプロとしての職責を担い、本線乗務員の安全・サービスレベル維持向上に向けた教育・指導に専念できるような労働環境を確保すること。

【回答】これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方の実現により、安全・サービスレベルの向上を図っていく考えである。

【議論特徴】『統括センター発足後の指導担当の配置や運用は？』

これまでと変わらない体制で配置するが、乗務員の共通項目などは運転士や車掌を問わず一緒に訓練を行っていくことがある。施策実施にて要員を変更するものではない。

続く・・・



『社員一人ひとりが働きがい・生きがい・心の豊かさを実感できる 労働環境確保に向けた申し入れ』 団体交渉開催！！ (その2)

5. 統括センター内での食事スペースは衛生面確保と落ち着いて食事すべくエリア区画を明確にし、他区所を含めた利用する社員数を考慮した余裕ある座席数を確保し、冷蔵庫についても衛生面と利用する社員数を考慮した余裕ある容量かつ台数を設置すること。また、休憩スペースは利用する社員数を考慮した余裕ある座席数を確保し、ロッカー・乗務カバン置き場についても余裕ある広さ・容量のものを設置し、利用する社員が利用しやすい環境を整えること。

【回答】業務上の運営に必要な設備等は整備していく。

【議論特徴】『各統括センターの設備と立川統括センターフロアの配置は？』

順次決定しており、掲示していくが、今後は検証し、必要なら改良していく。設備の存置または取り替えについては、あればお知らせする。

『立川統括センターでは他区の乗務員も使用するが、フロア変更後に対応できるのか？』

現在お知らせしている設備で対応できる。3階フロアについては企画業務・内勤者が使用するフロアになるので、乗務員が待機する場所ではない。

6. 日野駅では社員の性別による労働環境格差を無くすべく、女性設備を早急に整備すること。また、ご利用のお客さまの安全・サービスレベル低下防止と社員の安全確保のため、二徹体制とすること。

【回答】業務の運営に必要な設備等は整備していく。

なお、業務運営に必要な要員を配置していく考えである。

【議論特徴】現時点で示せる整備計画はない。女性社員が勤務する場合は、早急に必要な対応をする。

「執務室内に女性専用のトイレがない以上、お客さま用のトイレを使用することになるのか？」と問えば、『持ち合わせている回答はない』と繰り返す。女性設備の必要性については認識一致。

7. 各統括センター社員に対する統括センターや営業統括センターとの兼務・相互運用は、当該社員が不安なく業務を担うことができるように社員一人ひとりの習熟度にあわせた教育・訓練を行い、要員確保を目的としないこと。

【回答】柔軟な働き方を実現していくために、系統や事業分野を超えた業務の融合や、兼務・連携はこれまで以上に進めていく考えである。なお、必要な教育・訓練は実施していく。

【議論特徴】兼務や相互運用は要員確保のものではなく、可能な業務を増やしスキルアップすることが目的である。教育・訓練については本人の習熟度を把握しながら行っていく。

8. 施策実施に伴うロッカーの移動が発生した際は、ロッカー整理に要する時間を労働時間とし、荷物の移動は会社が責任を持って行うこと。

【回答】引き続き、適正な労働時間管理に努めていく。

【議論特徴】『会社が行う施策だ。荷物の移動が発生するなら、会社が責任を持って労働時間とすべき。』

手待ち時間等で対応してもらう。しかし、移動実施まで日数僅少の場合や長期休暇で即時対応できない場合は管理者に相談して欲しい。

『これまで変形勤務で対応していたが、労働時間での移動は求めないということか？』

箇所の状況によりけりで、その取扱いは明文化されていない。基本は手待ち時間等で対応を。

設置まであと数日。認識一致は図れるも、不明瞭・不確実な回答は数多く。施策実施ありきの会社姿勢を糺していこう！