



## 申1号 第43回定期大会発言等に基づく申し入れ 第2回団体交渉を開催！ その1



申1号第1回団体交渉を10月31日に開催し、第2項の途中まで議論を行っていましたので、今回は、その続きから議論を再開しました。

2. 「融合と連携」における技術・技能継承の課題を明らかにすること。また、各職場で要員不足により発生している休日出勤の慢性化や、教育・訓練の遅滞等の諸課題を解決すること。

### 組合

【運転職場】 特に車掌の要員不足により休日出勤が常態化している。浦和統括センター北オフィス(旧さいたま車掌区)では、交番87枠に対して実乗務員81人、マイナス6で運用している。要員不足から予備も配置できていない／行路分割や増し行路などを行っている／要員不足により、訓練センターで行われる定例訓練も参加できない状況、線見、見習い期間の短縮も発生している

### 会社

会社全体として要員は一定のレベルで確保できているが、**車掌が一部のエリアでひっ迫している認識はある。大宮支社以外では運転士と車掌の相互運用が進んでいる。大規模ワマンを見据えた社員運用をしていかないといけない。出面を生み出すために様々な工夫をしているが、行路分割など定例的に行うことではない**

**運転士と車掌の相互運用は要員の穴埋めのためにやっているものではないことを確認！**

【営業職場】 統括センター化によって、定まった駅で業務を行わないことが多くなっている中、他駅ばかりの勤務なのに自駅の月報担当で引継ぎもままならない／勉強会は最近では一般社員が動画を作成してそれを見るだけ。挙句要員不足のために勉強会に参加できないこともある／職場のOJTも担う社員がいない／コロナ禍に入社した若い社員が駅を中心となっているために異常時の対応が不安／技術・技能およびサービスレベルの低下に繋がる

複数駅勤務も認識している。不安や知識不足と感じるところをどうケアしていくかが大事。Webなど教育内容に応じて使い分けは必要である。経験不足の部分は乗務員から駅に異動している先輩などもあるのでフォローしながらマネジメントとして体制を組むことが必要である

**要員不足で技術・技能継承や教育ができないことを解消すべし！**

【営業職場】 仙台駅では出面が揃わない状態で勤務発表が行われている／体調不良等の突発でさらに出面が揃わない日が発生している／休憩の代務対応のために企画業務などをすべき時間を繋ぎ合わせて対応せざるを得ない状況であり、超勤対応となっている。／白石蔵王駅では26徹足らないという月があった／長野統括センター内では兼務によって慣れない環境下で副長が出場遅延する事象があった／年休を処理するために特休・公休を買い上げている／要員不足のために副長が一般職の作業ダイヤを担っている

恒常的に出面が確保できないということはよくない。支社やエリア管理等からのフォローなどしている。特に東北本部の要員がひっ迫していて非常に厳しいことは十分認識している。業務量を減らすか、社員数を増やすかということになるがすぐにはできない。兼務や支社間異動などやれることはやっている

**出面が確保できていないということは、明らかに要員不足だ！**

【工務職場】 融合と連携によって、産直や各種イベントへの連携など統括センターから依頼があるが、業務が輻輳している中、要員を確保できず断る機会が増えた職場もある。さらに業務が融合したことで業務量は増加し、現場に出る機会も格段に減少。技術・技能継承に課題が生じている

要員は減っているが、確保していく。融合と連携で、駅等とも連携しているが、安全・安定輸送を蔑ろにするべきではない。設備技化で、重複業務を減らし効率的に行える組織にできている。引き続き取り組んでいく。

これだけ出面が確保できない状況のため、各種制度が使いつらいという声が出ている。現在提案されている制度改正で女性社員の離職防止に繋がると言われているが、活用できる要員配置になっているとは思えない

若手、特に女性社員の離職は男性社員の3倍くらいある。制度改正で離職を減らすことに繋がると考える。自己都合退職はコロナ前の倍くらいになっている。50人退職することを止められれば、50人採用することと変わらない。退職を減らすことも重要である。制度の活用が懸念されると言うが大丈夫である

その2へ続く

必要な訓練や教育ができることを含め、業務量を減らす・社員数を増やす努力をしていくことを確認！