



千地申3号

**「安全を阻害する要因になっている」「知悉度確認による日勤教育」の
 即刻中止を求める」ための緊急申し入れの団体交渉を行う！**

1.全乗務員職場の運転士に対する知悉度確認による日勤教育については、差別感や劣等感だけでなく、心身に異常をきたす社員やモチベーションの低下、安全文化の更なる進化の弊害に繋がっていることから、即刻中止すること。

【会社回答】

本件については、乗務員としての知識を保有しているかを確認するものである。なお、必要な教育・訓練を実施する考えであり、中止する考えはない。

(組合)改めて聞くが、知悉度確認を実施する目的は？

(会社)乗務員の理解度を確認するため。事故・事象に繋がるものや不足しているものをフォローして自信を持って乗務してもらうのと、お客さまにも安心してご乗車していただくことを目的に実施している。

(組合)目的が述べられたが、上期では点数や間違えた箇所なども示されず、フォローする体制が不十分だと議論して改善された。**なぜ、実施に至るまでに全員に個別フォローする体制が作られなかったのか？**

(会社)現場とやり取りしながら進めてきたが、当初は日勤でフォローするという考えで全員に個別フォローをする考えは無かった。今も日勤にする考えに変わりはないが、申2号交渉でも議論したように、**職場が求めた全員への個別フォローを否定するものではない。**手法は区に任せているので違いはある。

(組合)我々は弱点の自覚や、克服は個別フォローで出来ると捉えているが、それでも日勤はするのか？

(会社)理解度の不足により大きな事象に繋がるようなものがある際、日勤でしっかりと必要な時間を確保して、基本的には1日ないし2日、指導員とマンツーマンで教育・訓練する。

(組合)日勤に指定された人は、**選定された理由をきちんと納得したうえで受けているのか？**

(会社)初めてのことで若干の抵抗はあったと思うが、**皆さんの感想はやって良かったと聞いている。**

(組合)どこが弱点で選定されたのか聞いても誰も答えてくれなかったという声がある。また、人間の心理として正直な感想を言うと延長される恐れがあるから言えない。

(会社)今回の知悉度確認は間違えてはいけない問題、例えば閉そく指示運転に関する問題で間違えたら、もしかしたらこれも、あれも出来ないかもしれないというのを探る意図もある。なので最初にここが弱点だからというスタートはできない。だから、**必ずしも点数だけではない。下期の設問は間違えてはいけない所を全区の指導員を集めて決めた**ので、時間をかけてフォローする必要がある人の選定の仕方に重きを置いている。

(組合)であるなら、**間違えてはいけない問題を間違えなければ日勤にしないのか？**

(会社)重点項目だけを正解している人が日勤にならないとはならないが、**必要がなければしない。**間違いが多いということは理解していないということで、事象に繋がる恐れがあるため日勤はあり得る。

(組合)今後は個別フォローで間違えた箇所や、点数は本人に伝えていくことで良いか？

(会社)間違えた箇所は個別でフォローするのでしっかり伝えるが、点数議論にしないため点数は伝えない。

(組合)**日勤に指定されたことによって心のバランスを崩した人もいる。**会社は安全性を高めるためにやっていると言うが、要員が不足しているのもあり、日勤に指定されたため謝罪して回る方もいる。一方、突発が出たため当日に急遽、日勤を剥がし乗務させた報告もある。矛盾していないか？

(会社)今は勤務が見えないから、いつ・誰が日勤になっているかわからないし、**本人から発信しているなら心のケアは必要ない。**弱点を見つけず事象を発生させたときの方が余程辛い。

(組合)日勤というゴールがあると、それに当たらない人はそこで安心して止まってしまうし、日勤に指定される段階で辛い思いをしている人もいる。辛い方法以外で事象の防止を図る提案として、**回数を重ねても個別フォローで弱点を克服したほうが身になるので、日勤は中止すべきだ！**

(会社)**日勤が必ずしもあるわけではないが、中止する考えはない。**

(組合)下期の実施に向け、指導員たちが話し合った場で既に日勤を2日間すると言っている職場もある。これは今まで議論してきたこととも矛盾する。しっかりと点検し是正すること。

(会社)現場の声をしっかりと汲み取った上で、最終的には支社が判断していく。

本当!?

確認!

対立!

弱点の克服は個別フォローで十分だ!

安全・安心に乗務ができる環境を職場からつくり出そう!