

申9号 36 協定交渉 第5回

前回交渉で会社との基本認識が埋まらない現実に対し、会社に3項目の認識を求め、冒頭、会社から回答がありました。今回5回目の交渉となりますが、新規採用の規模も示さない中、時間外労働の職場の現実を各系統から出し、その対策を求めてきました。しかし、会社からは現実に応じた具体的な対策は一切示されませんでした。再度、基本認識の合わせることの検討を求め、交渉を終了しました。



会社からの主な回答（前回交渉時の3項目についての会社の認識）

① 新規採用の規模や今後の採用の継続・維持について

→各年度の採用数は、社員の状況、業務量の状況から総合的に決定するものである。あらかじめ先々の数を定めることは経営の基本から外れる。国鉄末期の反省に立ち、採用によって年齢層の断層を作らないため安定的に採用することは重要。今後の採用規模について明らかにすることは出来ない。

② 余力を作ることにについて

→余力を作ることをもって超勤が削減になる訳ではなく、あくまでも削減を目的とした取り組みが重要。余力を作ることを確認することは難しい。

③ 場間のアンバランスの解消

→区所間の要員配置のアンバランスの解消にあたり、「異動が前提ではなく採用と養成を踏まえて要員を確保が確認できないか」との提起であった。要員配置にあたり、採用と養成が重要だと言うことはこれまで議論してきたが、異動は会社として任用の基準に基づいて行う。必要な異動は行う。

**時間外労働削減の対策について「新規採用の規模」さえ明らかにせず、対策は「効率化」と「異動」としか示さず！！
そのため、各系統から職場の現実を出し、対策を求める！**

- かんり部会・・・マイプロの支援のため、勤務明けで夕方まで残っている。
- きかく部会・・・アンケート結果から20%の人がサービス残業をしている。理由は「評価が気になる」この原因を解決しなければならない。
- 営業部会・・・勤務明けで委員会の資料などを作成している。時間外労働を増加させている原因である。
- 運車部会・・・ある運輸区では、女性組合員18名中10名が育休、2名が時短、1名が妊娠中で、5名しか乗務できない現実だ。適正要員が配置されていないので時期変更や休日出勤が増加している。
- 医療部会・・・看護師の要員不足が発生している。また、テンポラリースタッフの欠員が生じている。

会社の認識は！・・・適正要員については全体としては確保できている状態と考えている。しかし、アンバランスの解消、箇所によっては課題がある。実態を把握しながら対処していかなくてはいけない。全体として要員確保できているので、運用をきちんとしていく。

**職場現実に対し、会社は具体的対策を示さず、「適正要員は配置している」と回答。さらに、適正要員の考え方も示さず！
職場の努力・苦勞で運営されているのが現実だ！今後も要員問題に切り込んで交渉していきます！**