

## 申9号 36 協定交渉 第3回

前回交渉の最後に会社に判断を求めた時間外労働削減のため「**現在員を増やす**」「**異動を抑えて年間を通して同じ職場で仕事ができる社員数を増やす**」というわれわれの主張に対する回答から交渉を再開しましたが職場現実に立脚しない会社と議論がかみ合わず。



**会社**

- ・「現在員を増やす」というのは国内人口が減少し、お客さまも減っていく中で経営リスクを高めることになる。また、生産年齢人口が減少しており採用数を増やしていくことは厳しい。
- ・「異動を抑えて年間を通して同じ職場で仕事ができる社員数を増やす」点について、人事異動は任用の基準に則り行っており、意欲のある社員の新たな仕事への挑戦という点でも異動は必要。また、プロを育てる必要性は会社としても認識一致するが、1つの職場に長くいることのみがプロを育てる訳ではない、様々な仕事を行ってもらう中で育てていく。
- ・引き続き、仕事の進め方を見直し、箇所毎のアンバランスを解消していく。

**これまでの経緯から、会社の施策により1人当たりの時間外労働が減少していないことは明らか！！ 今回の交渉における会社の回答にも、今後、時間外労働が削減できる根拠は何もない。**

**組合**

- ・車掌職場では、年休がほとんど入らない。申し込み数に対し、時季変更権数が9割。
- ・そのような中、年休取得数よりも研修や出張、委員会活動数の方が多い。
- ・何をもちて第1項の回答にある「業務の運営に必要な要員は確保している」と言っているのか？

**会社**

- ・各職場で奮闘している組合員の皆さんには感謝する。
- ・申2号の議論で一部車掌職場の要員需給について回答したが、現時点では一定程度年休も取得できるようになってきた。

**年休申し込み数に対し、時季変更権数の提示を求めるも、集約に時間がかかるとして提示しない。職場現実に立脚した議論が行えない！！**

**詳細なデータや具体的方策を示さず、「業務の効率化」という抽象論で交渉を乗り切ろうとする会社に、**

36の議論においても、申2号（兼務発令）で確認した要員配置に関する基本的な考え方

- ①要員の確保と配置は会社の責任
- ②要員確保の方策は、採用と養成
- ③職名に応じた業務を行わせる

にという原則に則ることが出来るか？

また、時間外労働削減するプロセスは要員需給が逼迫した際の要員配置同様

1. 必要な要員の配置を検討・実施する。
2. 区所間での業務量の調整を検討・実施する。
3. 調整可能な研修や出張について振替（時期、参加者）を検討・実施する。

という前提に立った上で、

**具体的に「時季変更権が乱発する車掌職場の超勤削減」「育児・介護休暇制度が活用できる体制づくり」「きかく部門における不払い残業の撲滅」「必要な研修や勉強会が開けない営業職場の現実」を議論していくことを求める！！**

**1人当たりの超勤時間は減少していない。きっちり要員を配置すべきだ！！**