

申9号 36 協定交渉 第2回

前回交渉にて要求した時間外労働の総数、平均値算出時の社員数をもとに議論を進めました。これまで各系統で効率化や生産性の向上を目的として施策が進められてきましたが、現在員数は減少にしたものの、超勤自体の減少には至っていない現実を突きつけました。



施策により超勤が減らないのであれば、「現在員を増やすべき」「異動を押さえ年間を通して同じ職場で仕事出来る社員数を増やすべき」として会社の判断を求める。

組合 ・会社としては全体の状況をどう認識しているのか？

会社 ・車掌職に迷惑をかけているのは申2号でも伝えたとおり。

・総体としては5年前から超勤が減少している系統が多く、引き続き削減に取り組みたい。

組合 ・超勤が増えている車掌、設備、きかくに対してどのように考えているのか？

会社 ・車掌について、仕事自体を見直すと共に、区所、支社のアンバランスを解消するよう見直していく。

・設備についてはシステム化やITCで労働の生産性を上げていく。地域やお客さまからの付託については、社会の動向にあわせて業務の優先順位の付け方を見直していく。

・きかく部門については仕事の進め方を1人1人に任せている部分がある。上位職がしっかりと見ているところだが、引き続き労働時間管理とあわせて仕事の進捗確認など行っていく。

組合 ・きかく部門では、匿名アンケートで2割の社員がサービス残業を行っていると回答。
・JINJERでアラームの出る30時間、45時間に抑えたり、仕事を家に持ち帰っている。

会社 ・サービス残業は会社も良しとしていない。人事部はじめ各主管部でも取り組んできた。
・管理職に対して、周知徹底を引き続き取り組んでいく。

組合 ・毎年議論している。なぜサービス残業が無くならないのか、その根底に何があるのか深めないと行けない。一部組合員からは、評価を気にしているという声も聞こえている。

会社 ・超勤を命じるのは評価のためではない、仕事を進めてもらうためだ。その考え方をしっかりと根付かせるよう引き続き取り組んでいく。

組合 ・系統毎に提示されたデータを見ると、駅や車両（運輸車両のその他）でこの間行われた施策により、現在員数は減っているが、1人あたりの超勤時間は減っていない。

・施策では超勤が減らないことがはっきり現れている。
・超勤が施策で減らないならば、「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出来る社員数を増やす」しか方策はない。その認識があるか回答してほしい。

**施策により超勤が減っていないのはデータを見れば明らか！！
職場からの議論を積み上げ「適正要員」の配置をかちとろう！！**