

申9号36協定交渉第4回

冒頭、前回交渉の最後にわれわれから求めた項目や具体的な方策について会社から回答がありました。今回 4 回目の交渉となりますが、議論の前提や職場現実について認識の一致すら出来ませんでした。



会社からの主な回答

- ① 要員配置の原則は申2号での確認同様、「採用」と「養成」の認識で良いか
→「採用」と「養成」は認識一致。ただ、採用市場は厳しい見通しで、採用のみで必要な要員すべてはまかなえない。継続して効率化を進めると共に支社・区所間で業務量の持ち替え等に取り組む。
- ② 時季変更権が乱発されている車掌職場の課題について
→すべての職場で時季変更が申込み数の9割もある状況という認識はないが、仮に200人規模の職場で月に50日しか年休が取れないとすれば、年間1人当たりの年休数が3,4日ということになる。車掌職場の平均18日と大幅にかけ離れており、まさに区所間のアンバランスが課題と認識。
- ③ 育介制度を活用する際の職場実態について
→担当できる行路に制約があるという意味で、育介制度を利用している社員のいる職場で勤務作成時に影響が出ている認識はある。育介制度を利用する社員も、退職することなく、引き続き当社で活躍してもらえるよう、各職場の勤務実態等踏まえて取り組んでいく。
- ④ 企画部門の業務実態について
→社員自らのJINJERへのこまめな入力と、管理者による確認を引き続き取り組む。また、周知や指導は一度で終わりではなく、継続して指導していく。
- ⑤ 必要な教育研修が行われない営業職場の実態について
→営業職場の研修は、年間予定を立てている勉強会(12時間以上)を基本に、CSや安全勉強会の他、適宜勉強会を設けている。通達や取扱の変更等については、その中身により、勉強会、紙面での周知、点呼での周知など適宜判断し行っている。大切なのは伝わっているかの把握であり、伝わっていない社員に対してはフォローしていく。

**いずれも、これまでの交渉で会社が繰り返した回答と同じ内容！
これまで職場の状況が改善されていない現実を踏まえると、
この回答をもって、現状が改善されるという理解は出来ない！！**

このままでは議論が深められないため、組合側から議論の前提を一致させようと、以下の認識を会社に求めました。

- ・新規採用の規模の継続維持
 - ・効率的な業務体制の構築
 - ・職場間のアンバランスの解消
- これらを通し、余力のある体制を構築していく

しかしながら、「新規採用で言えば、採用市場の社会情勢もあり、採用規模の現状維持は約束出来ない」など、前提すら一致させようとする姿勢が見えないことから、一旦議論を中断しました。

**労使の認識を一致させようと働きかけている我々に対し、
会社は本当に認識を合わせて前に進める気はあるのか？**