

申9号 36 協定交渉 第8回

職場で発生している問題を先送りできない重要な場として1月の36協定の交渉に臨みましたが、未だ、申し入れの1項目すら議論が終了していません。1月末の締結の際、労使で確認した2月末日までに申9号交渉の終了を目指し、本日の交渉に臨みましたが、基本的な認識すら一致しないまま交渉は中断しました。

組合 回答にある「適正要員」配置の基準とは何か？

会社 基準を定量的に設けることはできない。鉄道事業がきちんと運営できて、大きな問題がなく、お客さまに迷惑をかけないことだ。
最悪の場合で言えば、法令や労働協約に違反がないようにすること。

会社の「適正要員の基準」には「時間外労働」という言葉は出てこない！！

組合 これまで業務の調整、機械化、システム化を進めて来たが、超勤が削減できていないのは、会社のマネジメントの問題。これまでと同じ回答では今後も超勤は削減出来ない。

会社 あらかじめ先を見据えているが、想定と違った事象が起きるなど、必ずしも想定通りとならない。箇所によって課題があることは認識している。本社で全てを対処しなくてはいけないとはならない。支社で解決できることは、今後も支社で対応していく。

組合 回答にあるシステム化で言えば、設備職場ではシステム化と共に人員削減されたが、社員1人の担務が増え、20年経過した現在でも、手入力の手間や、現場設備との不整合性・誤入力など、逆に手間と時間が増えている。

会社 システム化により何分時間外労働が減らせるという様な1対1の対応は出来ない。設備管理システムの問題があるなら具体的に教えて欲しい。

会社回答には全く具体性がなく、このままでは職場で起こっている問題は解決できない！

挙げ句には、主管部が自系統の業務システムの課題や概要を質問してくるなど組合を試すような姿勢！

会社は職場の現実を受け止めるべきだ！！