

申18号 36協定交渉 第2回②

第1項 2017年4月1日採用社員配属後の全職場の要員需給を明らかにすること。また、正常な業務運営を行える体制を確立するために、退職者の推移を踏まえ今後も新規採用を継続し、全系統に常態化している要員不足を解消すること。

会社・4月1日現在1,826人が入社。2016年度で約2,400人が定年退職している。自己都合退職者は集計中であるが、事由などは明示できない。

- ・エルダーの本体配属数は4月1日現在で204名、系統別に、駅等50名、運輸車両35名、設備53名、企画66名。2013年との比較して183名増えている。
- ・エルダーの技術が貴重だと考えている。以前からも検討していたが、申9号3項を踏まえてやっていきたいと考えている。**400人弱の差を埋める具体策を会社は示せ!**

組合・入社と定年退職の数字を見ても差がある。採用と退職をどうするかは重要な課題だ。エルダーの本体勤務を考えていくとの回答を得た。今後どのようにしていくべきかは、認識を合わせた上で議論していきたい。**エルダー本体勤務控拡大は継続して議論することを確認!**

第3項 メンテナンスセンター等で現在員が標準数を下回る箇所が発生し、正常な業務運営に支障をきたしていることから要員配置を行うこと。

会社・八王子、東京、高崎で、一時的に標準数を下回る状態があったが、現時点では解消している。**いずれの職場も、対応を行い4月1日で解消している。**

- ・標準数は勤務実績と業務の状況だ。休日の保安要員や宿直を確保できる人数だ。

組合・検査修繕や異常時対応は、メセが担うべきことだ。宿直業務も技セだけで担う現実も発生している。

・**技セから応援が貰えると考えてはいけない。**技セも厳しい中で、環境的な要因に依存しては、要員の考え方が崩壊する。切り分けるべきだ!

組合・標準数以上の現在員がいれば、余力があると判断できるのではないか。現在員数が標準数を上回れば、時間外労働を減らすことになるのではないか。

会社・余力は業務量に対応し配置した結果と考える。業務の状況によっても変わるが、**余力が時間外労働減の要素とはない得る。**社員の皆さんに苦勞をかけないように、効率的な体制を構築していきたい。

余力が時間外労働削減につながることを確認

第8項 5月1日以降の「日及び月間」の限度時間を定める36協定の有効期間は、5月1日から10月31日までの6ヶ月間とすること。また、「年間」の限度時間を定める36協定については、4月1日を起算日として、その期間は4月1日から3月31日までとすること。

会社・今回は、日、月間、年間を一括して5月1日からの1年締結としたい。長期間の締結は安心感がある。1年間の締結は必須だ。**この間の会社主張に一貫性がない!!**

組合・3ヶ月締結しても今交渉で課題が残った。本社の36違反も発生している。課題の整理と検証の必要性から、6ヶ月締結を強く求める!!

職場から検証運動を積み上げ、早期の要員不足解消を勝ちとろう!!