

申9号 第10回 36 協定交渉 その1

継続となっていた第1項から再開し、電力職場の設備管理システムについて、精度向上に関する会社の取り組みについて確認しました。

会社 対策で示した CAD オペレータは、2017年4月中に各支社で契約する。設備データと CAD データに課題があり、CADは現場で照合してきたものをオペレータが修正する。社員は設備データの修正に力を注ぐ。5年で精度を向上させたい。

組合 現場は、工事数量も設備数量も減っていない。現在員数に対して業務がオーバーフローしたと認識したのか。他のシステムも同様ではないのか。

会社 設備のスリム化をしている。全体では設備数は増えているものの、業務はオーバーフローはしていない。電力は5年計画で精度向上を目指す。他システムも継続して精度を向上させて、システムの活用を進めていく。

組合 この間積み上げてきた議論に基づいて標準数を下回らない配置をするべきだ  標準数は絶対に下回ってはいけない数ではなくあくまで目安だ。この考え方は変えない! **会社**

組合 これまで標準数は割り込んではいけなかったはずだ。

会社 標準数は目安。現在員数が標準数を下回ったからといって、適正な要員配置ではないという認識ではない。業務量は日々変化する。勤務実績に基づいて、必要な対応は考える。

組合 標準数を下回っているから超勤や休出が増えている。会社の認識が変わらなければ、極論だが、事業所単位で毎日協定を結ばないといけない。

会社

勤務実績とは
① 時間外労働
② 休日労働
③ 年休消化率のことだ。
総体をみており
定量的な判断基準の数値はない!



第1項、第2項を通して標準数・適正要員数の考え方で対立する!

会社 育児介護の実績は見ていくが、定量化できない要素であり、標準数算定に組み入れていない。制度の活用は個人により違う。

組合 池袋運輸区では、交番は崩れ、休出だらけ。12月以降12人増員(ライ7復帰3人、異動7人、大学派遣復帰2人)された。会社は要員配置は適正だったとの認識だ。であれば、なぜ増員したのか?

会社 標準数124名に対し、現在員135名(指導8人含む 4/1 現在)となる。標準数を下回ったから異動させたのではない。

組合 標準数より現在員数が下回れば、休出などが増加する。

会社 増加の一因ではあるが、休出が必ず増えるとは言えない。

第2項 勤務等の活用状況、区所の規模等の特性に基づく標準数の算定基準に改めること。また波動予備の算定基準に基づいた適正要員配置すること。

私たちは労働力を売っても、身も心も売り渡してはいない! 会社は要員を単なる数字ではなく、人として考えるべきだ!