

## 申9号 第10回 36協定交渉その2

第3項 全系統に常態化している要員不足解消のため、65歳定年制を導入すること。また、安全、技術継承・技能伝承のためにエルダー社員の本体勤務枠を拡充すること。

**組合** 現場の技術継承・技能伝承はまったなしだ。65歳までの明確な道筋を示すべきだ。工務では、主務職以上でなければ本体に残れない。

**会社** 60歳以降の雇用は、社会保障制度などの兼ね合いがある。水平分業を含めて対応はしている。今は過渡期だ。グループ内の状況も考慮している。

**組合** 現実は何も変わっていない！ 系統のフコ、安全のフコが現場で後輩を育成する体制構築は急務だ。本体エルダーを拡充し、職場に配置すべきだ！

第4項 要員需給のバランスを考慮するため首都圏配属を中止し、正常な業務運営に必要な退職者の補充が可能な新規採用枠を確保すること。また、グリーンスタッフの正社員制度化を早期に実現すること。

**会社** 社員構成のアンバランスや、社員教育を考慮している。お客様との接点が多い首都圏で経験を積むことは無駄ではない。社会人としての心構えも学べる。

**組合** 地方は大量退職に突入し、担い手は少なくなる。首都圏配属者が地方に戻っても、制度が違うので知識が活かされていない。

**会社** グリーンスタッフ社会人採用は、適性と面接、SPIを総合的に判断する。最大5年のGSと無期の正社員では採用の考え方が違うし、求めるものも違う。全員採用とはならない。

**組合** 本人たちは5年限りと思って入っていないから、本気で業務に取り組み、新採を育成している。グリーンスタッフを、車掌や退職など別々に送り出す辛さを受け止めるべきだ。

第5項 厚生労働省が定める過労死認定基準 80時間を上回る法定外の時間外労働が発生していることから、第3条(1)に定められている1箇月45時間までの延長を35時間までとすること。また、限度時間を超過した場合には業務量の削減をおこなうとともに、事由を明確にすること。

**会社** 現行のまま変更しなくてよいと考えている。業務の必要性から45時間を超える場合もある。労働時間管理は徹底する。フレックスも可能な限り事前の情報提供はしていく。

**組合** 過労やサービス労働は社会問題だ。JR東日本が先頭に立って改革するべきだ。フレックスは事後にならないように、速やかな対応を求める。

第6項 在宅勤務の実験結果及び、導入の目的、対象業務及び社員、在宅勤務の方法、対象社員への周知方法について明らかにすること。

**組合** 効果と課題を明確にすること。また、労働条件に関わることは、例え試行や実験であっても、事前に本部や対象地本に対して説明があって然るべきだ。

**会社** 今回の実験は、東京、高崎、大宮で行った。労働時間管理等の課題があり、まだ説明できるレベルではない。具体的になれば当然労使間で協議することになる。

第7項 ワーク・ライフ・バランスの実現と長時間労働の削減に向けて、勤務と勤務の間隔をあけるインターバル制度を確立すること。

**会社** 他社の取り組みは把握しているが、当社ではフレックスタイムの深度化でワーク・ライフ・バランスを推進していく。社員の疲労度の管理はしっかりと行っていく。

**組合** フレックスタイムの課題も多く出されている。長時間労働抑制と健康管理のために有効な手段と考えている。積極的に導入を検討すべきだ。

第8項 36協定の締結期間は、2017年4月1日から2018年3月31日までの一年間とすること。

**組合** 締結前にこの団体交渉が終了しなかった。異常な事態だ。未だ不明確な部分が残されている。協定締結に責任を持つ者として、この事態は繰り返せない！

**会社** 本来1月に終了すべきだったことは認識する。色々な議論があり今日まで至っている。共通の目的の労働時間削減に向けて、真摯に議論したい。

実質的な「首」回答は現場軽視だ!! 会社は職場の切実な声に耳を傾けるべきだ!!

全職場から36検証運動を創りあげ、適正な要員配置をかちとろう!