

千地申
第18号

36協定交渉を行う！

その②

4. 常態化している要員不足に踏まえ、2018年度新採数を明らかにすること。また、2018年度賃金引き上げで実現した初任給改定に踏まえ高卒採用を増やし、全体的な採用数を増やすこと。

(回答) 今後の生産年齢人口の急速な減少等を踏まえると、これまでと同規模の採用を維持することは困難であり、効率的で生産性の高い業務執行体制をスピード感を持って構築していく考えである。
なお、新規採用のあり方は社内外の情勢を勘案し随時見直しているところである。

(組合) 大卒よりも4年間長く働くことができ、地元密着の社員を確保できることから高卒採用を増やすこと。

(会社) 応募数増加を目指し、高校訪問やお仕事体験、東日本エリア外を含めたCM等を実施している。

(組合) グリーンスタッフの正社員化を推進すべき。仕事のできる人が正社員試験に落ちている現実がある。また、即戦力であり教育の必要がほぼ無いことから効率的で生産性が高い。正社員試験を廃止できないのなら、試験内容の改善や、試験に合格できるよう努力の方向性をアドバイスすべきだ。

(会社) グリーンスタッフは即戦力であることは認識している。心情的なものも感じているが、試験制度を廃止する考えはない。しかし、しっかり活躍できるよう現場長からも引き続きバックアップしていく。



【POINT】グリーンスタッフの正社員化については対立！引き続き粘り強く求めています！

5. 電力職場における2017年11月～2018年3月の超勤時間を明らかにすること。
また、設備・検修職場にて発生する一斉点検は現場の意見を踏まえた作業計画とすること。

(回答) 電力技術センターにおいては、適正な労働時間管理に努めてきた。また、安全安定輸送確保の観点等から点検等を行う際は、点検対象や期間等について関係箇所間で打合せの上、実施している。

(組合) 電力ではガイシ点検が「3月28日までの終了」が目指された。一斉点検の現状を明らかにすること。

(会社) 【設備部】設備の健全性の確認を急ぐため、ガイシ点検の「調査」は3月28日までに終了した。一方、「写真撮影・データ整理」は技セ・支社・本社で相談し、今年9月末までの終了へと変更した。今回は会社の意思決定がギリギリになり、厳しいとの声があった。今後は優先順位やボリュームを勘案し、社員とのコミュニケーションを図った現場長等と打合せの上、何をすべきかを見据えていけるようしっかりと議論していく。

なお、電技セではガイシ点検以外の業務を見直し、下期の超勤実績は前年と同等となった。

【運輸部】車両検修部門の一斉点検についても、緊急性や重要性を勘案し、現場と調整していく。

【POINT】ガイシ点検は、2018年1月期の36交渉にて、無理が生じないように期間延長を検討するように求めてきました！今回、今後の一斉点検については、これまで以上にコミュニケーションを図った上で計画・調整していくことを確認しました！



6. 運輸職場において、出張・研修・変形勤務によって休日出勤が生じないように勤務繰配に配慮すること。

(回答) 研修や出張等は、その必要性に鑑み実施しているものである。

(組合) 自己啓発活動も含めて「業務」と捉えるが、乗務が優先であり、休日出勤が生じないようにすること。

(会社) 休日出勤は多くが明示後の病気等によるもの。列車運行に支障してまで研修等を行うものではなく、そのような場合は研修・出張を日振りしている。出張・研修は安全や自己啓発に関わるもので重要だが、その過程で休日出勤が極力発生しないよう引き続き取り組む。勤務繰配は列車運行が優先である。

【POINT】出張・研修の過程で休日出勤が極力生じないようにすることを確認しました！

その③
につづく