

2023年度申10号「安全で働きがいのある職場の実現」に関する申し入れ 団体交渉①

1. 2023年度4月～3月の企画部門及び現業機関における職場毎の超過勤務実態、年休有給休暇の所得率及び就業規則第75条第3項に定める会社による年次有給休暇の取得実績を明らかにすること。

回答 前年度と比較して全体の超過勤務時間は増加しており、年次有給休暇の取得実績は減少している。また、年次有給休暇の計画的な取得の意欲を行った結果、2023年度において就業規則第75条第3項に定める会社が年次有給休暇を時季指定し取得させた実績はない。

【主な議論内容】★組合 ・会社

★システム毎の超過勤務の実績はどうか。

・総体として主な要因は、お客さまのご利用が増加したこと、花輪線運転再開に向けた復旧工事、北上線降雨災害の対応や東海道線電化柱倒壊に伴う緊急点検等である。結果として増えている。

★様々な施策を通じて超過勤務が削減されているのか。

・会社として取り組んできた生産向上の取り組みの結果だと思う。

★2023年度の「会年」はあったのか。

・「会年」の実績はない。

★年間超過勤務や月間超過勤務を延長協議した実績はあるか。

・2023年度では月間が5件、年間が16件である。2022年度と比較して月間は減り年間は増えた。きかく部門や設備系統が多くなっている。

2. 2024年度新規採用者の首都圏配属数及び支社内配属数を系統別に明らかにすること。

回答 新入社員配属については需給状況等を踏まえ決定している。

【主な議論内容】★組合 ・会社

★2024年度の新規採用者数を教えてほしい。

・2024年度4月場面では、支社内は駅等12名、施設12名、電気3名の計27名である。首都圏配属は行っていない。

★今年から首都圏配属を行わない理由は何か。

・辞めたのではなく今年度行わなかった。統括センター発足や企画業務を現業機関に移管してさまざまな変革をしてきたことを踏まえて、これまで地方でできなかったさまざまな経験を積むことで視野の拡大や経験を積めるようになった。

★自己都合退職が増えていることを危惧している。

・働きがい向上等で取り組んでいきたい。長く働いていただけることが望ましいと思うし、離職率増加は避けたいと思っている。

★自己都合退職される方への問題意識を持っている。退職者数と採用者数が合っていないため、職場の現在員数も減っている。

・社員とコミュニケーションを図っていくことは、この間も取り組んでいることはあるが、引き続き必要なことだと思う。社員の希望や悩み等も把握して解消できるものもあると思うので対応できるものは対応していきたい。

**自己都合退職を減らすため、
コミュニケーションを取り働きがい向上する職場をつくるべき!**

2023年度申10号「安全で働きがいのある職場の実現」に関する申し入れ 団体交渉②

3. 要員需給バランスを考慮し、正常な業務運営が行える要員体制を確立すること。

回答 引き続き、業務運営に必要な要員を確保するとともに、スピード感を持って効率的で生産性の高い業務執行体制を構築していく考えである。

【主な議論内容】★組合 ・会社

★現段階で業務に必要な要員は確保しているという認識でよいか。

・業務に必要な要員は確保しているという認識だ。

★昨年も保線職場の議論をしているが業務量と現在員数が合っていないのではないかと。要員がひっ迫している。業務に必要な要員は確保されていない認識である。

・必要な人数は確保しているという認識ではあるが、引き続き効率的な体制というのを目指していくところにある。超過勤務というのは必要なものは行うが、削減できるものは削減するべきと思うので、引き続き取り組んでいく。

★営業関係では盛岡統括センターと北上営業統括センターへの問題意識を持っている。

・前回の交渉以降、適正な労働時間管理という観点や勤務操配の際のコミュニケーションの取り方といったところについては支社から管理者へ指導してきた。

★静養休暇を申請したが「なんとか仕事をして欲しい」と言われた事象もある。

・静養休暇は当日の申請であり、本人が働ける状態ではないと判断して休暇を申し込んでいるものと考えてるので、管理者として勤務操配をして代わりに働ける人を探すということになる。

★申請したのに対して無理して働いてほしいということではないという認識だ。

・働けない体調なのに働かせるということはない。逆にそこは社員からも伝えてほしい。

★担当に穴があいたり、勤務指定の段階で休日勤務が確定するというのとは正常な職場運営になっているのか。

・勤務指定の段階で休日勤務が発生すること自体は年休やさまざまな休暇がある中で発生しうらと思う。それらを持って要員が足りないということにはならない。

★盛岡統括センターの乗務ユニットだが統括センター以降、車掌の要員が足りない。慢性的に足りないという認識だ。慢性的に車掌の要員足りないという認識はないということか。

・時期、状況には波が出ると思っている。そのような中で足りない時期もあると思うが、必要な要員は確保している。

各システムの要員不足を訴えるも会社との認識合わず！

4. 年次有給休暇の申請に基づき、適正に付与すること。

回答 就業規則に則り取り扱っているところである。

【主な議論内容】★組合 ・会社

★申8号でも議論してきているが、年休取得の在り方について、本来、電話で年休申請する場合はどのように行うべきなのか。

・明確に時季指定をしていただくことが重要である。そのまま時季指定となるのか、時季変更せざる得ない場合もあると思うが、まずは明確に伝えてもらうことが重要。

★時季変更権を取得する場合は事業の正常な運営を妨げる場合に該当するとき以外は年休を認めなければいけないという考えは変わるものではないことよいか。

・時季変更権を行使するときは事業の正常な運営にならないというところだ。まずは勤務操配を検討したうえで判断することになる。

2023年度申10号「安全で働きがいのある職場の実現」に関する申し入れ 団体交渉③

5. 安全衛生委員会の審議事項及び産業医が出席した実績を明らかにすること。

回答 安全衛生委員会については、関係規程等に基づき開催している。なお、産業医の安全衛生委員会出席及び職場巡視の実績向上に向け、引き続き取り組んでいるところである。

【主な議論内容】★組合 ・会社

★安全衛生委員会を行わなければならない職場は毎月行われているか。

・2023年度の安全衛生委員会設置箇所は11箇所あり、全ての箇所で毎月1回開催されている。

★産業医の参加率はどうなっているのか。

・2022年度とほぼ同様で約40%である。

★50名満たない職場で、安全衛生委員会のようなものが開催された実績はあるのか。

・「安全衛生委員会」と言うような形式ではないが、安全推進者と箇所長などで意見交換や安全衛生に関わる事が行われている認識である。

6. 過半数代表者を選出するにあたり、公平公正な選挙手続きを行うこと。

回答 過半数代表者は、労働基準法施行規則第6条の2に基づき選出を行っているところである。

【主な議論内容】★組合 ・会社

★過半数代表選挙については、この間も公平公正な選挙を行っていくために労使で課題について議論してきたと思っている。今年度取り組んできたことはあるか。

・まずは選挙に関わる関係通達の周知と禁止事項をお伝えてきた。これは2023年度に関わらず過半数代表者選挙が行われる箇所において支社として必要な周知指導を行ってきた認識だ。「不適切な手続きの禁止8項目」の考えに変わりはない。

★北上保線技術センターの過半数代表選で、投票締切日の次の日に開票と代表者の発表が行われている。職場の掲示には「投票を締め切った後、直ちに開票を行い、速やかに投票結果を周知します」と記載になっている。「不適切な手続き8項目」の「4.開票前に投票の内容を確認する」とあるが、「投票の次の日に開票では、投票内容を確認することができる環境になるのではないか」という声もある。なぜ北上保線技術センターでは開票日を具体的に明記しないのか。

・開票当日立候補した社員が業務の都合でどうしても超過勤務を行わないといけない中で、業務を一旦中断して開票に立ち会ってもらっては馴染まない箇所長が判断し、翌日に行った。ただそのようなご指摘や社員の声があったということは否定するものではないし、当職場だけではなく疑義を持たれないように引き続き現場に必要な周知は行っていく。

★八戸統括センターの過半数代表選挙で、中立の立場である副所長が、立候補前に一方の立候補予定者の推薦人になってくれないかという声掛けを社員に行ったという話を聞いている。中立の立場の副所長が推薦人の声掛けを行う行為というのは良いのか。

・会社とすればその言動が公平公正な選挙な部分、または本人の自由意志が担保された上で選挙が行われているかという基本的な考え判断している。公平公正に選挙は行われたと考えている。

全6項目交渉終了!

安全で働きがいのある職場をつくるためJR東労組に結集しよう!