



申 18 号 現業機関における標準数の見直しに関する緊急申し入れ 団体交渉を行う！ 12月17日開催

特徴的な議論は以下の通りです。

1. 標準数の示し方について明らかにすること。 **全ての施策に関わる大きな変更であるため提案するべきだと強く求める！**

〔会社回答〕

現業機関での柔軟な働き方の推進の趣旨を踏まえ、現業機関における業務量については、年間を通じた平均的な業務量の基準として、「変形等」「交代」「乗務員」の1日当たりの出勤数（作業ダイヤ数）を「管理・一般」に分けて示すこととする。なお、上長の指示で管理者が一般社員の業務を行うことや、一般社員が管理者の業務を行う場合がある。また、業務の繁閑等に応じて、作業ダイヤを柔軟に設定（出勤数や勤務種別の変更）することとする。

各地本への提案を目前にする中での会社の時間軸やスケジュールが遅すぎる！

- ・標準数は現場における働き方が変わり職場の実態にそぐわなくなるため、出勤数で示すのが最善として示した。
- ・休日数、年次有給休暇など様々な要素があり、箇所の業務実態などを総合的に勘案した上で社員配置を行う。
- ・管理者が一部時間帯での乗務や作業ダイヤに入ることで、育児・介護、短時間勤務、出張・研修などが増している現状などもあり、従来型の考え方を改める問題意識がある。 **実態に合わせて必要な要員管理を行う。確認！**
- ・年間を通じた平均的な業務量をならすこと、波動要素も入れることもあるが、社員数で見ることもある。
- ・乗務員は、日勤が5行路のところ出勤数が6ならば1は波動要素という考えである。
- ・総合車両センターなど日勤の場合は、変形×●本というような示し方になる。
- ・統括センターや営業統括センターでは1事業場となるため、駅ごとではなく業務の出勤数を総体で示す。
- ・ **出勤数の変更があれば各地方において提案事項とすることは変わらない。確認！**

2. 標準数は、現在員を含め職場実態について様々な労使議論を行ってきた経過に踏まえ、今後の労使議論においても必要となる要員管理の「目安」を示すこと。

これまでの労使議論の経過に関わる非常に重要な変化点だ！ 必要な要員配置の目安を示すべきだ！

この間の36協定など含めた労使議論の経過を踏まえて要員管理の目安を示すべきだ！

- ・労使議論に必要な様々なデータを示す。 **確認！**

3. 一般社員による管理業務は行わないこと。

- ・人事賃金制度の考え方にに基づき、人事評定など、管理者が行うべき管理業務を管理者に代わって行うものではない。 **確認！**

4. 社員の生活設計に配慮する観点から、勤務指定と休日明示は従来通り、労働条件に関する協約の第66条及び第69条に則り取り扱うこと。

- ・勤務指定と休日明示は今まで通り実施する。 **確認！**

5. この間の労使の議論経過を踏まえ、労使の確認事項を遵守すること。また、信義誠実の原則に従い、これまで以上に労使のコミュニケーションを行うこと。

- ・健全な労使関係の構築、信義誠実の原則を遵守する考えは変わらない。
- ・労使間の確認事項、労使間の議論経過に関して協約に則り遵守する。
- ・労使議論において、課題が発生する状況は望ましくなく改善する努力を行う。

確認！

要員管理は組合員の安全と健康に大きくかわるため、職場実態を把握し検証しよう！