

業務の新聞

第21号

平成30年 4月 23日

交渉を行いました。

3/22 申4号「平成30年東京総合車両センター業務量等に関する申し入れ」の交渉を行いました。

今後、予定されている「業務委託」もあり支社側に職場の現実や私たちが危惧している内容を強く訴えてきました。

特徴的には
U一標準数は
会一センター全体で考える
U一車体科D班に補充はないか
ABC班には補充があるが?
会一D班は塗装など専門職場である、
ABC班で経験を積んでからとなる
U一他職場からの転勤者がD班配属となり苦労している
会社側の話とは合わないが?
会一基本的にはABC班で技術を学んでからと考えている
U一他職場からの転勤者はD班に配属される、話が違うと思うが
OJTでは間に合わない
会一意見は承った
U一塗装ブースは50年前の設備、排気もおぼつかない、間口が狭い、業務にも支障がある
会一現状は承知している、検討を行う
…。
など、上記のように支社側の矛盾が明らかになる場面もあり、安全・作業環境整備・技術継承・人材育成などで机上と現実の“差”を大きく感じる交渉となりました。

業務委託などにより『様々な雇用形態の労働者』が“ひとつの職場”で安全・安定輸送のために働いています。労使の共通認識を構築することなしに机上と現実の“差”を埋めることは出来ないと考えます。

「新」エルダー制度?

平成30年にエルダー社員制度に応じる東日本ユニオン組合員に会社の定めた3月末までに「再雇用契約・エルダー先提示」がなされないため、地本は支社経営側に“緊急申し入れ”を発し、4/6 団体交渉を行いました。

支社経営側によれば「制度は会社が責任を持って運用する」「新制度導入で時間が掛かった」「3月末を目指した」「努力している」「マッチングに苦労している」「3月末までに3割の方と契約した」…。と堂々と支社経営側の出席者は述べていました。

“失策を認めず”「社員と約束した3月末はあくまでも予定?!」だと思考する支社経営側の否定すべき姿勢だと私たちは感じました。

私たちは、制度が正常に運用を目指し、「担当部署を増強する」「制度を見直す」「社員に十分な情報提供を行う」「社員・現場と支社のキャッチボールをシッカリ行う」…。を交渉の中で提案しました。

支社経営側は、「承った」としました。しかし残念ながらGW明けに誕生日を迎える組合員に対して現時点でエルダー先の提示はまだありません。

また、“新エルダー社員制度”において『本体エルダー』が注目されています。様々調べてみると東京支社の運転・車掌職場では乗務員の本体エルダー希望者の受け入れ・準備体制は整っていないと言わざるを得ません。“エルダー社員”的勤務指定・勤務操配などの受け入れ態勢が整っていないのです。

会社が管理・運用する『制度』は十二分な準備と社員に対する十分な配慮がならないと考えます。労働組合として組合員のために取組を進めます。