

2017年度夏季手当

2.91ヶ月分を回答

エルダー社員の精勤手当に1万円の加算

2017年度夏季手当について本部は6月9日、第3回目となる団体交渉を行い、経営側から回答を受けました。

基準内賃金の2.91ヶ月分とする回答に対して本部交渉団は「当期純利益が2期連続の増益、かつ過去最高の中で出し渋りだ」「昨年と同等では、過去最高の業績と比べて成果の還元は不十分である」など繰り返し主張しました。

また、エルダー社員の精勤手当に1万円の加算とする口頭回答を受ける一方で要求より低額であり、55歳以上の社員やグリーンスタッフに対する加算についてはゼロ回答であったため、人材育成や技術継承の責務と期待、奮闘な

に鑑みて、回答の再考・上積み強く求めました。しかし経営側は「最終回答である」との姿勢を崩さないため席上妥結せず、持ち帰り検討としました。

稟議を通じて、要求や想いとは乖離があるものの、①社員の努力に感謝の姿勢を見せていること、②エルダー社員の精勤手当に1万円の加算を実施させたこと、③最終回答としていくこと、などから妥結する判断をしました。

◆夏季手当会社回答◆

1. 基準額、基準額は、基準内賃金の2.91ヶ月分とする。

2. 支給日 平成29年6月27日(火)以降、準備でき次第とする。

その上で、現場からの要請があれば補充するの品質しました。

支社側は、職場全体での工夫でカバーしている苦勞も承知しているが総合的に見ると、少数職場でも助勢や助勤での対応もあるとしました。

交渉団は、現場から要請が支社に行く時点で自助努力の限界を超えている

標準数の算定について、研修や出張は要員算定基準に入っているのかを質すと支社側は、設備の場合は標準数の算定に研修や出張が加味されていると明らかにしました。

◆ S A Y等の運営委員会など地区会議について無駄な会議が多いとの声が多く聞かれるため、効果はあるのかを問いました。

支社側は、人材育成の視点もあり、系統を超えて検討できる強みがあり、他系統社員との繋がりもできるとしました。

本来業務優先で良いか

を問うと支社側は、季節変動等で出られないことはあるし、それで構わないとした上で、組合側の指摘はトレースに入れていき、無駄があれば見極めて見直すこともあるとの考えを示しました。

現場ではそのような部分もあることから現場に周知するよう求め、支社側は了解としました。

申9号団体交渉を終了 安全安定輸送・技術継承実現のため 現場実態に即した体制・施策を求める

新潟地本は6月8日、申9号・設備職場における「技術継承、安全・安定輸送」を実現するための申し入れの団体交渉を行いました。

設備職場の社員との意見交換を通じて問題を抽出し、安全安定輸送について設備保守の立場から課題の克服を訴え申し入れを行っていたものです。

平成22年12月に実施した支社側は、7年で一定のレールに到達することを課題を明らかにするよう求っており、一定のレベルとはめるとともに、継承すべき一人でもできるという技術力とは何かを問うとうことであるとの考えを示しました。

結果として異常時の判断能力の向上を挙げ、7年以降に教えられるようになることが課題であり、7年で一人前、7〜10年で若手に教えられるレベルを求めるとしました。

地本交渉団は、平成22年の施策は技術継承、異常時対応能力向上を目的として行われたが、どの様な技

術を継承させ、7年での様な技術を付けて欲しいのが曖昧であるが故に、教える側も教わる側も、現場管理者でさえも解らないと指摘しました。

技術継承について支社側は「7年で一人前」を5年にしなければならぬ緊急の課題であり、新たな施策は示せるものはないが、平成22年の施策がこのまま良いとは全く思っていないとの考えを示し、ていかなければならない業務の進め方自体を考えました。

業務遂行・技術継承に必要な要員を求める

長期間研修、産休、育児ことを指摘し、それでも補要員を補充するよう求めましたが支社側は、長期研修であっても元職場に戻らなければならないとの回答に終はしないと回答しました。

交渉団は、要員が足りないためにサービス超勤や仕事を持ち帰りが発生するなど通常業務に支障をきたしている深刻な実態を訴えました。

現場実態に即して施策の廃止、変更を求める

平成22年12月以降実施した施策のうち、目的と現場実態との乖離が顕著な項目の廃止を求めました。

保線関係では、一部拡充した分岐器軌道変位検修や「原則JR線閉」とした分岐器部分交換及び橋マクラギ交換について、技術力の向上につながっていないと主張しました。

技術力向上のため行うとしていた作業が行われていない、現場の教育・要員体制が取れずに一業務となつている、などの現状を指摘しました。

支社側は、廃止は考えていないとしながらも、現場の実態を把握するとともに、施策の目的も含めて再周知を図るとしました。

随修工事に伴う予算管理や、信通関係の「メンテナンスセンター」の単価契約工事発注権限の拡大は一度も行われたことが無いとしました。

技術継承が急務な課題であることは労使で一致している一方、施策の目的は実現できていないものがあり施策の一人歩きが見える部分は体制を変更してでも変えて頂きたいと要望し、支社側は確認すべきところを後日返していくとしました。

現場の実態を無視して実施した結果であると指摘し、何故行われていないのか実態調査を要求し、支社側も実態を把握して報告するとしました。

電力関係の配電所巡回検査について、現状では配電所に行けるが事故復旧は出来ない社員を作り続ける施策になっているとして、異常時対応能力向上のためにレベルアップすべきだと提案。支社側は設備環境の変化があるのであれば、主管課に確認を行うとしました。

