



東地申 第29号
11月28日 開催

「乗務員区所の指導体制見直し」に対する申し入れ

1. 多様性・特殊性が求められている指導担当の中で、今回の指導体制見直しを行う目的と根拠を明らかにすること。

回答) 時間外労働の削減や、技術継承・人材育成の観点からプロジェクトを設置してきたところであるが、設置当時より状況は改善が図られていることから見直しを行うものである。

(組合) 実施する箇所は。

(会社) 車掌職場は大崎運輸区・池袋運輸区・中野車掌区・上野車掌区である。運転職場では、大崎運輸区・池袋運輸区・田町運転区・上野運転区・東京電車区である。

(組合) 時間外労働の削減の根拠は。

(会社) 10年前にさかのぼる。指導担当の時間外労働が多いことがあげられ、減少させるために指導員を配置してきた。10年前よりも**最近の5～6年を見ていくと傾向値では約2割超勤が削減している**。傾向値からみて一旦、このプロジェクトは見直す。

(組合) 技術継承・人材育成の観点からの根拠は。

(会社) 時間外労働の観点から行ってきたが、世代交代のピークを迎える中で、技術継承をしていただく中で、プロジェクト以外にも人数を増やしてきた。人材育成・技術継承を処置してきた中で、必要によって人をつけていく観点は変わらない。

(組合) 現場の時間外労働についてはどうか。

(会社) 各現場の指導担当が、意識を持ってマネジメントしてもらっている。時間外労働については、いろいろ仕組みを変えたりしている。2割削減と言うのは、18年度まで見ているが、どう人を措置していくのかである。今多いというところを見るのではなく、必要などころには精査して配置していく。足りないのであれば、区と支社で把握し時々の状況を見ていく。

(組合) 36協定やワースト20、ライフサイクル深度化制度で、必要な配置をしていることは知っている。

(会社) 超勤のデータを見て比較的右肩下がりで減少している。若干上がっているときもあるが、全体の傾向値を見ると2割減っているからここは一旦、この理由で見直しをしていく。

(組合) 区と支社で意見交換会をする中で、今回の判断なのか。

(会社) 全てではないが、支社として考えているということは言っているが、数値だけで判断したのではない。主の判断は支社である。

(組合) **現場で何が根拠で削減されるのかを話しをされていない。**

(会社) プロジェクトであるので、目的はある。**解消については解消したからと言ってすぐに人がいなくなるとかいうことはない。** 枠の解消で削減をしていく。食い違いがあるのならば、もう一度議論していく。

(組合) 現場では、いろいろ施策がある中で、超勤を抑えてきている。現場でのコミュニケーションがあった中での支社としての判断なのか。それともデータだけを見て支社が判断したのか。

(会社) データだけではない。

(組合) 現場では減らせるという判断なのか。

(会社) 我々としては、10年を経た中で、この名称でそのまま措置を続けていいのを見るのが支社の役目。目安としての標準数は確保していく。業務の実態を見ながら現在員で措置している。業務がまわる現在員を措置していくことは変わらない。

(組合) **現場長とのコミュニケーションが取れていない。** 要員を減らされて業務を続けられるのか。

(会社) P Tの枠を1つずつ説明するかといえば、特に伝えるということはない。提案事項であれば現場で周知する。現場長が現場実態を見て人を措置している。私たちが相談に乗って対応している。今回のP Tは過去の議論を踏まえて提起をしている。現場長から説明が無かったことについては特に問題ではない。現場長とコミュニケーションをとってもらいたい。

超勤が減ったと言っているが、職場現実には業務に追われている現実である!

