

会社は、現場に負担と不安のないよう 直ちに全15箇所の締結をすべきだ！

東京地本は、東地申63号「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び公休日労働に関する協定についての申し入れ」の団体交渉をおこなってきました。4月15日に2回の団体交渉を終えましたが、団体交渉の席上で締結にあたり以下を主張して東京支社に求めました。

(1) 15事業場の36協定締結に際して、

①大崎運輸区については、3か月間で締結すること。

②他の14箇所については、1年間で締結すること。

(2) 議事録確認を早急に済ませて、すみやかに36協定の締結を行っていくこと。

東京支社は強く反発し、15事業場での1年締結を要請しています。東京支社は、「大崎運輸区で36違反が発生したわけではない」「要員については今後に向けて議論していくし、異動などで対応している」と主張し、私たちの指摘を受け止めていません。

《大崎運輸区を他の事業場と切り離し、3か月で締結とした根拠》

1. 大崎運輸区の特に出勤士において、昨年度の長期期間で要員不足となり莫大な休日出勤・時季変更権の行使・行路の変更などが発生し、組合員に多大な疲労と不満を与え続けていた。
2. その過程で、無計画といえる転出(強制転勤も含む)をおこない状態を悪化させた。
3. 1・2によって、指導担当が穴埋めとして乗務する機会が多くなり指導の業務に支障をきたした。また行路に穴が開き、自分の行路終了の乗務員にも追加で捕乗させたり、育児・介護勤務A利用者に対しても追加で乗務させた事象が相次いだ。さらに、東大宮訓練センターでの研修日程についても後回しにするなど、職場全体で安全が低下する要素が蔓延る状況や制度が保障されない事態にまで至った。
4. 当直と乗務員の努力で正常運行を確保し乗り切っていたが、休日出勤による乗務員の確保が厳しくなる現実に対して「電話に出ないのは組織的にやっているのか?」「助勤を頼もうか」など、現場長は無責任な発言を行った。
5. 大崎運輸区での自区所行路を運用することが困難となり、同線区担当の池袋運輸区へ行路移管を労使議論もせず一方的に行った。また、それによって両区所での負担とあらたな問題が発生した。
6. その最中に、要員実態に危惧するライフサイクル深度化制度の対象者が今回は出られない職場状況であることを主張したが、3名に発令をおこなった。また同時期に60歳を迎える乗務員が、強く本体エルダーとして大崎運輸区での乗務員継続を希望していたが、東京駅S-CSP(車椅子業務)への発令を出した。さらに同時期、乗務員から指導担当へ2名の発令をおこない、行路移管前よりも劣悪な状態にした。
7. 東地申33号「大崎運輸区の要員不足に起因した行路移管を解消し、労働協約の遵守を求める緊急申し入れ」の団体交渉を1月30日におこない、行路移管に対する認識・要員実態の認識と現場での運用・現場長の言動を巡り議論したが、一切の整合性が無く一致点が図れないことから、対立している。
8. 現場での安全衛生委員会において現場長は、休日出勤が多発していることに関して「対策もくそもない」、心の病を持った社員に関する職場としての対策などには「安全衛生委員会では議論しない」「重大な労働災害が起こるようなことが議題であり、発生したら議論する」というスタンスに終始している。また、産業医の安全衛生委員会出席率が16.7%と非常に悪く、要員問題解決に向けた誠意が感じられない。