

1月30日開催

申  
込  
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 団体交渉を行う!

2. 大崎運輸区運転士の要員不足の原因と認識を具体的に明らかにすること。

その2

(回答) 社員の休職等、突発的な事象により業務の調整を行ったものである。なお、引き続き必要な要員は確保していく考えである。

(組合) 12月の○明示が出た時点で、大崎運輸区の要員が減少することを掴んでいたのか明らかにすること。

(会社) 各区所の要員状況を見ている中で、年間の中でトレンドがある。休職等は予見ができない。夏から12月にかけて休職や退職が発生したのは事実である。

(組合) 要員不足になることは見えていたのか。

(会社) 要員不足ということではないが、休職等もあり厳しくなるという認識はあった。

(組合) 1月の交番予備が実質1名しかいない。指導の補乗が1月に27件もあった。緊急事態だ! さらに何かあれば、山手線は止まってしまう。 **行路移管は根本解決にならない!**

(会社) 厳しい状況の中、様々な手段を検討した。まだ検討していく。述べられた状況は理解している。

(組合) 適正な要員が配置されていることが安定的な職場運営の前提だ。休職の数は飛び抜けて多くはない。

(会社) 他区所に比べれば、連続して発生していると認識している。

(組合) 確かに続いているのは分かるが、行路移管した一徹分の穴があいたかということそうは思わない。

(会社) 他区所とは違う特状がある。新規養成が来ない中、1年間計画的に安定して運営する中で一つの要素だ。

(組合) 大崎運輸区は意思して要員を確保する努力が必要。行路移管することは運営上の課題がある。

(会社) 新規養成がない中、会社の責任として異動によって平準化することを取り組んでいかななくてはならない。

(組合) 去年のダイヤ改正で提案された、枠内・枠外含めた行路数を現在員で回せるのか。

(会社) 回せないということではなく、休日出勤や時季変更権を出している状況を緩和したいということ。

(組合) 要員がない中、必要ではあるが指導員発令やLCに3名、さらに、自区である大崎運輸区でエルダー運転士を希望する社員がいるのに発令を出さなかったことを認識しているか。実害と不安も出ている。

(会社) ダイヤ改正まで指導が欠けた状況がよいのか、発令した方がよいのかを検討し支社の判断として発令を出した。LCについては、施策として遂行していく必要がある。エルダーについては、このような状況こそという主張は受けるが、原則出向を基本として他の施策や水平分業との兼ね合いから検討している。

(組合) 池袋にはエルダー運転士がいるが、なぜ大崎運輸区にはエルダー運転士が配置されないのか。

(会社) たまたまだ。恣意的に大崎運輸区に配置していないわけではない。

(組合) 「必要な要員は確保していく考えである」との回答だが、エルダーも必要な要員であり、本人希望もある。

(会社) 考え方としての主張は受けるが、エルダーになれる方は、グループ会社あるいは本体なのかは会社としては判断していく。 **エルダーやライフサイクル施策との整合性がない!**

(組合) 認識については大きな乖離があることか。

(会社) 本体かグループ会社かは慎重に見ていかななくてはならない。

(組合) LCはどうか。議事録では「職場の安定的事業が遂行されることが優先される」とあり、過去には要員需給を見極めた判断もあった。年齢や意欲もあるのに意識付けの時に要員を気にしてしまっている。

(会社) 今回3名で調整し判断したが、要員については人事異動やその他で大崎や池袋をバックアップしていく。

(組合) 休日出勤が横行し、休養がとれていないことを認識するべきだ。安全配慮義務に欠けるのではないか。

(会社) そこまではいかない。その認識は合わない。

(組合) 1項で議論になった現場長の発言については確認して指導するべきだ。

(会社) 現時点では確認していない。事実であれば、組合から主張があったと伝える。

**現場長の発言は要員不足の中で働く現場社員への冒涇だ!**

その3へ続く