

2019年「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外労働及び
4月10日 公休日労働に関する協定」に関する第1回団体交渉を行う！
東地申 第63号 その2

主な議論(その2)

- (組合) 2019年3月21日に丸の内車掌区・サービス推進員会において、管理者が休みの日に私服の参加をしていた。極めて、労働時間管理が適正でない。
- (会社) 支社として把握していない為、確認する。
- (組合) 確認し、次回交渉での回答を求める。
- (会社) 了解。
- 労働時間管理をする管理者が
休日に私服で委員会活動へ参加が発覚!**
- (組合) 大崎運輸区は、休日出勤が常態化し、要員が不足した状態が続いている。支社としてどのように改善に努めるのか。
- (会社) 緊急の申し入れでも議論したが、支社としても厳しい状況が続いているという認識。未来永劫とは言えないが、中長期的には新規養成や人事異動も含めて、引き続き取り組んでいく。
- (組合) 大崎運輸区では年末から休日出勤が増え続けている一方で、会社はエルダー社員の配置はしないと決めている。要員不足・休日出勤を減らす手当を意図的にしていない。実際にエルダー制度で一人も要員を配置していない。会社は乗務員が休日出勤をどこまで耐えられるか実験している、と錯覚するほどの状況である。当直助役も苦勞しているが、乗務員は怒りが溜まっている。休日出勤を出来る限り少なくしろということは、厚生労働大臣告示(※)も出されている。職場は労基署や労働情報センターに相談する事態となっている。
- (会社) エルダー社員の配置はしないと決まっているものではない。現時点で1名もいないのは事実。指摘は受け止めるが、エルダー制度はグループ会社総体として良い活躍の場を、会社として総合的に勘案し、判断している。会社としては、引き続き要員確保に努めることに尽きる。決して実験をしている訳でもない。遅いというのは受け止める。未来永劫、大崎運輸区にエルダーを配置しないというものではない。
- (組合) 緊急申し入れでも議論してきた。要員不足は労使共通の認識。池袋運輸区へ行路移管をしているにも関わらず、ライフサイクルで3名、エルダー運転士希望者も転出させた。その状況の中で現場長は「当直の休勤要請の電話を出ないのは組織的か」「他の企業より働いていないよね」「池袋から助勤を頼めば良い」という発言もあった。現場長として要員不足解消の努力義務を放棄している。これでは、労働者の健康管理もできず、1年締結という話には到底ならない。これは重大な問題である。
- (組合) 大崎運輸区では12月31日の終夜臨を育児介護勤務Aの社員が乗務している。短時間勤務者は、要員不足で補乗や休日出勤、年休が入らない職場の現状から、肩身の狭い思いをしている。同僚もそこまで乗務することを心配している。必要な要員を確保すること、本音を聞ける信頼関係の醸成を適切に行うことを求める。
- (会社) あくまでも本人たちの意向であるが、大前提は社員の生活スタイルを尊重し、把握するコミュニケーションが大切。また生活スタイルの変化を把握していく努力をする。
- (組合) 東京車掌区で担当しているライナーのホーム改札について、勤務発表時に行路に穴が空いた。社員が長期休暇を取得したためと言われるが、行路に穴が空かない為に必要なことは何か。
- (会社) 人材育成や人事異動であり、必要な要員は確保する事である。
- (組合) 同じ線区を担当する他区所において、この長期休暇を理由に「ライナーのホーム改札がありません」と業務掲示が出されたが、休暇取得する社員への配慮が足りない。
- (会社) 支社として、配慮いただくように要請した。
- その3へ続く

※36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

**「安全・健康・ゆとり・働きがい」の持てる
健全な職場環境を創り出すために
現場からの声を地本ホームページへ寄せよう!**