

東地申
第17号

～その2～

「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の労働に関する協定」に関する申し入れの団体交渉を行う!

第1項の続き ～営業職場～

- 【組合】超勤は個人的に多い人は多く、少ない人は少ない。超勤縮減に向けてもあるが、超勤の平準化に対してどのように考えているのか。委員会活動・マイプロを担っている人ほど超勤が多い認識である。一部の人に偏っていると職場内の雰囲気も環境も良くならない。
- 【会社】目指すべき方向は同じである。個人では得意、不得意、経験などもあるが、超勤事由として、委員会活動やマイプロはあるが、様々な場面で力を発揮する社員もいる。全てが一律とはならない。
- 【組合】浜松町駅では、業務が終了しても「定時で帰ることが出来ない」と言われている。非番の超勤が風土として出来上がってしまっている。そのような風土をつくり出したのは会社であり、是正するために指導すること。
- 【会社】普段から職場の状況を把握しているが、浜松町駅は非常に委員会活動やマイプロを積極的に行っている。組合から指摘されたことは現場長と話しをして、管理者がしっかりと超勤内容を把握することを指導していく。
- 【組合】中小駅では、要員が少なく「自分の仕事が出来ない」とまで言われている。任された委員会活動の仕事を行うために、例えば改札業務中に委員会等の資料作成を行っているという。自分の仕事が「委員会活動」になり本来業務に集中出来ていない。業務に対する意識がずれてしまっている。作業ダイヤで指定されている業務であり、会社としても「見て見ぬふり」をしている。業務に対する臨み方の問題であり、会社としての指導の現れである。委員会活動やマイプロは「本来業務+α」であり、お客さまにも迷惑がかかる。
- 【会社】そのような内容は、特に把握していない。しかし、社員を取り巻く環境（年齢構成など）が変化している。今までと同じやり方ではいなくなっている。また、改札業務をしているとき、お客さまがいないタイミングで、どのようなことするかはケースバイケースである。
- 【組合】日勤で委員会活動を担っている人の場合、管理者が指示をしているので、その内容や業務量を把握しているが、日勤が入らないために委員会の作業に追われ、作業ダイヤの業務中に委員会活動を行わなければならない状況となっている。管理者として管理出来ていない現れではないか。作業ダイヤに入る業務で、委員会活動をやらなければならない気持ちになるのは本来業務に対する気持ちがズレている。
- 【会社】作業ダイヤに入る業務で仕事をしているときは、お客さま対応など作業ダイヤを最優先してやらなければならない。しかし、お客さまがいない時に何をすれば良いかの線引きは難しい。
- 【組合】作業ダイヤに入る業務では、本来業務に集中すべきである。
- 【会社】委員会活動は、日勤をつけて行うことが効率的だし、望ましい。
しかし、どのケースが良くてどのケースが悪いかの線引きは難しい。
- 【組合】会社が実施してきた対策の中に「労働時間の管理は、適切な勤務作成が基本であり、メリハリのある勤務作成を行うことをあらゆる場を通じて繰り返し指導している」となっているが、そのような要員体制となっていない。委員会活動が日勤でできる要員体制を求める。
- 【会社】お客さまにしっかりと対応できる体制としていく。担っている社員が「やらなければいけない」状況があることなど、完全に思いは一致しないが、好ましくはない。業務の状況もあり、そのほかのことをやることはあると思う。

浜松町駅の実態調査を行うことを確認!

まさに本来業務より自己啓発活動が優先されている!

本来業務中に自己啓発活動のことを考えなくてはいけなほど、現場は追い込まれている!

本来業務の合間の自己啓発活動はふさわしくないことを確認!