

申1号「秋田地本第35回定期大会発言に基づき申し入れ」団体交渉を行う！

組合 東能代運輸区において運転士の休日労働が増加しているため、原因を明らかにし解消に努めること。

会社 東能代運輸区における休日労働の要因については、病気等への代務対応であるが、業務に必要な要員は確保しているところである。

主な議論内容

- 組) 我々も職場実態を検証し、会社が7月に要員補充対策されたと認識している。しかし、休日労働が多く発生し、数か月も職場実態が変わらないことで現場は疲弊している意見が多く出され申し入れに至っている。
- 会) 予期することができなく、乗務が出来なくなる事や病気等、即時に対応することが難しいことはあるが会社として対応してきている。
- 組) 職場現実には夜に業務を終え、次の日は早朝から休日労働を担うことが続き、単身赴任の方も家に帰れない。子育て世代も多く、子供の夏休み等でスケジュールを調整しながら運休を発生させたくない思いで奮闘してきている。他の乗務員に休日労働を発生させなくては年休取得できないということが、年休取得しづらい職場風土、年休取得抑制に繋がってはいけない。
- 会) 休日労働の多寡について考え方はそれぞれあるが、鉄道事業の特性として休日労働0というのは現実難しい。業務に必要な要員は確保していく。
- 組) 休日労働が続き、数か月も要員補充がなく、この先も永遠と変わらない状況が続いていくという社員認識により現場は疲弊し業務へのモチベーションも下がっていく。様々な事故事象も発生し続けている。次の乗務へ万全に向かっているのか、休息が取れているのか見なくてはいけない。
- 会) 社員がしっかり休める要員は確保していかなくてはいけない。見習いであった方が、9月から単独乗務している。その分の効果は今後出てくると考えている。
- 組) これまで36協定締結での議論経過もあり、出張・研修等の指定、勤務の作成方について、支社から現場の実態を把握されているのか？
- 会) 日々の業務遂行、社員の成長に必要な研修は継続しておこなう。支社も現場と継続して意見交換をしており、研修等も繁忙期を除く設定、研修やイベント等も休日明示の意義を認識しながら、2ヶ月前に通達している。休日が取れているのか、研修・出張等へのどのくらい参加できるか等、現場管理者と意見交換しながら進めている。
- 組) 各運輸区の要員状態としてバランスがとれているのか？休日明示の取扱いには変更はないか？
- 会) 自然発生的に乗務員が生まれることがない中で、各運輸区による大きな偏りは無い認識である。今後のジョブローテーション施策において、次年度から乗務員試験はなく社員をしっかり掴み判断していく。また休日明示の取扱いの変更はない。
- 組) 今後の乗務員基地再編について状況を見て異動を考えているのか？
- 会) 列車・行路等の状況を見て判断していく。再編のタイミングにより東能代運輸区に何名異動が発生すると明言はできない。全体の状況を勘案し判断していく。
- 組) これまでの議論経過でもあるように①職場の状況は支社としても把握していく②出張・研修等、現場での意見交換しながら進める③各職場の要員状況バランスをしっかりと見ていくことは確認する。
- 会社) それは変わらない。

労働組合の「チェック機能」を果たし、安全・安心して働ける職場を創り出そう！