

秋田地本36協定交渉！NO.1

4月14日、36協定について団体交渉を行いました。昨年度から「働き方改革関連法」が順次施行され、生産年齢人口の減少という日本社会の問題の中で、会社も「変革2027」を基本に多様な働き方を進めています。施策を力強く押し進めるには「法令順守」を基本とし、「長時間労働の是正」を進め、働きがいの向上を目指さなくてはなりません。

また、世界各地で新型コロナウイルス感染症が拡大し、今後の働き方に組合員は不安を募らせています。改めて適正な労働時間管理、時間外労働縮減と業務の平準化、組合員の不安解消について、労使で認識を合わせ対応していくことを求め議論を行いました。

1. 2019年度の系統別の時間外労働縮減並びに、業務量の平準化に向けた取り組みを明らかにすること。

【回答】ICT技術活用や重複業務見直し、水平分業等を推進し、効率的で生産性の高い業務執行に取り組んできたところである。

【第3四半期での時間外労働の分析について】

【営業】消費税率改正に伴う運賃改定、eチケット導入に伴う勉強会、企画事業課ホテル「和のゐ」開業、旧男鹿駅駅舎など新たな付加価値創造事業に伴う増加。

【運輸】乗務員基地再編に伴う教育・訓練、資料作成、台風災害、こまち臨時増加。

【車両】台風災害、アキュム等臨時修繕等。

【設備】「変革2027」に伴うバックヤード整備等の工事増加、一般工事は減少傾向。集中立ち合い、保線・土木は一般の方からの除草要望に対応、信通はATS-P切り替え工事。

【主な対策・議論について】

Office365等のICT活用、重複業務見直し、働き方の見直し、業務区分の深度化。設備職場では早め退社倦怠、こまち乗務教育訓練期間・方法見直し。今冬期は雪が少なく、全体的に異常時としての労働時間はそれほど大きくないと見ている。年度末は新型コロナウイルス感染症対策が発生している状況である。
組合) 車掌の時間外労働増加が大きい。休日労働の偏り、連続勤務が続くことにより安全面での不安、また年休取得する為に休日労働が発生し休んでいる実感がないと声がでている。

会社) 支社から足を運び、勤務状況含め現場任せにしないよう意見交換している。勤務作成・手配する側も苦勞し勤務への配慮も行っている。労働時間管理を徹底し、健康状況等も含めコミュニケーションをとり社員の状態を把握していく。

2. つがる運輸区での時間外労働、年休使用、休日勤務実績を明らかにし、時間外労働の縮減に向けた取り組みについて示すこと。

【回答】つがる運輸区については、盛岡支社・秋田支社における乗務員基地再編により新設したところであり、引き続き、適正な労働時間管理を徹底する考えである。

組合) 締結権ある職場であり、全体の中でつがる運輸区(旧弘前運輸区)がどういう状況であったのか、締結に向け判断できるデータを開示した上で議論すべきである。

会社) 乗務員基地再編に伴い、8月からの乗務員教育・訓練・資料作成等、時間外労働が増加しているが劇的な増加ではない。年休も申請者全員が取得できているわけではないが、概ね取得出来ており、36協定のルールに則っている。旧弘前運輸区では事前協議となるような時間外労働になっていない。

組合) 指導担当、管理者の時間外労働が多いと感じる。乗務員基地再編による一過性的なものと分析されているのか?他支社、他運輸区から多くの異動がある中で担っている。指導担当・管理者の疲弊が目に見える。

会社) 時間外労働の増加は定例的なものか、施策によるものか分析は難しい。施策において増加した時間外労働分は、今後落ち着いていくと想定はしている。支社としても指導・管理者含め意見交換し状況を見ていく。

**労働時間管理は徹底されているか?職場現実との乖離はないか?
労働組合としてチェック機能を高めていこう!**