

JRひがし労仙台 業務部情報

2020年2月13日

N O , 0 4 9

JR東労働組合仙台地本業務部

発行責任者：横山裕介

申13号 36協定遵守と適正な要員配置・年次有給休暇の取得を求める申し入れ交渉経過

1月23日、申13号について団体交渉を行ってきました。特定の職場において要員が逼迫しているため、年休取得がままならない事や年休を消化しきれずに流してしまう状況から、職場の声を基に申し入れを行ったものです。

4項：山形運輸区における運転士・車掌の要員を早急に補充し、休日労働の削減を図ること。

《回答》業務に必要な要員は確保しているところである。なお、業務を運営する上で、必要により時間外労働を命じることとなるが、社員の健康への影響も考慮し、適正な労働時間管理に努めていく。

(会) **山形運輸区の年休取得率が厳しいというのは認識している。**今後の見通しだと、もちろんこのまま放置するわけにはいかないの、改善傾向にあるのかなと思う。転入者が3名。その方たちが一本になれば。今年度山形運輸区は出ていく方も多かった。公募制や新幹線。そういったところで減る要素が多かったが、今後転入者の教育や新規の運転士の配属とかでも調整して判断していくということになる。車掌に関しては、山形運輸区よりも仙台運輸区の方が厳しい。

(組) 実乗務出来る人でいえば標準数より足りていないのではないかと。

(会) 業務を運営するために必要な要員は確保している。その月々で出入りもあるので、一概に数は申し上げることは出来ない。

(組) 数は別にいいんだが、足りていない。**標準数を下回っているということは足りていないということ。**

(会) 新規運転士、転入であるとか、今後仙台支社全体を見た上で、要員需給というのは考えていくので、一貫性に足りてないという話しはあるが、そこを考えた上で異動というものを考えていく。

(組) 今の状況だと出る人も出せない。例えばジョブローテーションが始まって、**別の仕事をしたいという人がいても、この状況で出たら申し訳ないと思う人もいる。人事運用も余裕をもって行うべきだ。**

(会) そこを分かっている進めているとしか、今の段階では言えない。そこを見越したうえで人事運用をしていく。

(組) ただ、**標準数を下回っていることは事実で、ちゃんと運用しているとは言っても、現実があるので認識するべき。**

(会) **そこは認識している。**

山形運輸区の現状の認識と、今後、改善に努めていく事を確認しています。

7項：各職場において時間外労働が限度に近い社員の把握を行い、限度を超えないように具体的にどう指導しているのか明らかにすること。

《回答》これまでも指導文書による周知のほか、各種会議や職場巡回等において指導してきたところであり、今後も労働時間管理の厳正について周知・徹底を図っていく。

(会) **時間外労働に関しては、書面でも出しているし勉強会や研修でも勤務に携わるカリキュラムを増やして、管理者にも、社員の皆さんにも意識を持っていただくような研修も増やして行って、労働時間に関する認識をしてもらうことをしていく。**

(組) 職場によっては、例えば**時間外の事をやっても超勤を付けなかったりとか、この間そのような傾向が強くなってきている気がする。**乗務の合間にやっていたりとか、そのような人も見受けられる。職場段階で注意することなく、そこは見てみぬふりになるのか。

(会) 本来であれば超勤するには管理者の指示があって超勤をするので、管理者に報告する前にやってしまったことであっても、業務に携わることであれば必ず管理者に報告をして、管理者は事実に基づいて超勤を付けるというルールは変わらない。

(組) 時間だけ伝えられて、何に困っているのかとか、そういう業務があるから超勤している訳で、コミュニケーションを取りながら、限度を超えないような職場創りをしてもらいたい。

(会) **業務の進め方もコミュニケーション取っていききたい。**職場にもよるが、業務の平準化を図っていくというのも一つの手段かと思う。