



HPはこちら

乗務員運用行路表における「その他時間」等に関する申し入れ

1月26日に開催した、申第15号乗務員運用行路表における「その他時間」等に関する申し入れの団体交渉は4項目までで中断をしていました。

残りの5項目から9項目までの団体交渉を2月14日に開催し、経営側と議論しました。

5. 乗務割交番上「その他時間」における作業負担の平等性を維持するために、社員発信の業務は認めないこと。

(書面回答) 管理者の指示に基づき、業務を行うものである。

【組合側の主張】

- ◆「あらかじめ他の業務」をダイヤ改正で決めているにも関わらず、社員発信の業務が認められるのは納得できない。
- ◆例えば定例訓練に参加することが認められる社員と認められない社員が発生することは、平等性に欠ける。判断する人によって違いが発生することは認められない。

【経営側】

- これまで時間外労働として行ってきた業務については「その他時間」を使って行うことで乗務員の負担軽減にも繋がる。社員発信の業務を全て認める訳ではない。
- ダイヤ改正プロジェクトなどを担う社員が「その他時間」を使って業務をしたいと言えば認める場合もある。また定例訓練会なども同様である。
- 日によって「やらなければならない業務」も違うことから指示内容も変わる。指示する管理者によって、社員発信の業務を認める、認めないという違いは発生しない。又、発生させない。
- あらかじめ駅業務など作業ダイヤが決まっている「その他時間」は社員発信の業務は認めない。

6. 枠外行路である短時間行路は労働時間調整を主とする時間であることから「その他時間」ではなく、新たに定義付けをすること。

(書面回答) 就業規則等に則り取り扱っているところである。

【組合側の主張】

- ◆短時間行路の「その他時間」は遅れ対応や待機など、列車運行に直接関わる指示もある。また食事をとる場合もある。
- ◆今後、統括センター化されていくなかで、乗務員経験のない管理者や制度設計の経緯がわからない管理者も増えてくる。明確に就業規則で定義付けする必要がある。

【経営側】

- 今後は枠外行路ではなく行路分割機能により柔軟な短時間行路が可能となった。
- 組合側の主張は理解する。今後絶対に変えないということではないが、現行の就業規則を変えずやれることはないかということで現状になっている。以前は労働時間Bで調整していたが、最後の乗務列車の後に付けることができず、社員の働きがいも考え欠在等も出来るよう「その他時間」とした。
- 短時間行路の「その他時間」で食事をとっている社員に対して、「今は食事の時間ではない」などと指摘する管理者が発生しないよう副長研修などで制度の理解を深めていく。

7. 2018 年度申第 3 号で議論した「育児・介護勤務 A 適用者の短時間行路は必要に応じて行路分割し、枝番運用とすること」の要求に対して「システムが理由で出来ない」と回答していたことから、システム改修を実施し、各区所の実態に合わせた運用を行うこと。また、要員算出は枝番運用を前提とした要員とすること。

(書面回答) 輸送総合システムの行路分割機能により柔軟な短時間行路の設定が可能となった。なお、必要な要員は確保しているところである。

【組合側の主張】

- ◆2018 年度の申 3 号要求した行路分割がシステム改修をして実現したと受け止める。
- ◆これまで短時間行路を乗務する育児介護 A や当務主務、指導担当や企画部門社員がいない日など休日出勤で対応する日もあり、乗務をする側、勤務作成をする側にとっても負担があった。当時、お互い様の精神と言われていたが、やっとその精神に基づく運用が実現した。

【経営側】

- 当時の組合の要求であったが、システム改修には膨大な費用と時間がかかる。現に 5 年かかった。勤務は厳正に取り扱う必要からシステム改修なしに出来ない判断であった。
- これまでの負担は認識している。今後は必要な日だけ分割することで負担はなくなる。尚、分割した日は出面数が増えるが職場全体の必要な要員は確保していく。
- 短時間行路を抜き取った場合、基本行路の出勤と退勤が変わる場合や「その他時間」が入ることから、分割行路をあらかじめ(2 月 25 日の勤務指定)社員周知するよう各支社、各本部に徹底していく。
- 抜き取られた基本行路に「その他時間」を指定した場合は列車運行に直接関わらない業務として主に企画業務となる。

8. 1 項目から 7 項目を各支社、各本部に徹底し、次期ダイヤ改正から運用すること。

(書面回答) 引き続き必要な周知は行っていく考えである。

【組合側の主張】

- ◆ここまでの議論を踏まえ考え方は理解されていると感じている。周知をしていくと回答もある。「人によって変わる」ようなことがないように、働く側の環境整備も併せて進めていただきたい。

9. 乗務割交番作成規程に関して、統括センターの「1 勤務」は作業場所(従前の区所)における始業時刻から終業時刻と定めること。

(書面回答) 就業規則等に則り取り扱っているところである。

【組合側の主張】

- ◆現行の就業規則だと統括センターが所属勤務箇所であれば、出勤と退勤場所が違うこともできるが、出勤箇所から 100 キロも離れた駅等で退勤することは、さまざまな弊害がでる。
- ◆今後、統括センター化が進む中で、いま決めを作っておく必要がある。千葉支社で出退勤箇所が違う取扱いが社員の希望で行われていると言うが、新たなジョブローテーションの失敗であり、規則違反である。

【経営側】

- 現行の就業規則だと出退勤箇所が異なることが可能だが、現時点では考えていない。出勤と退勤は同箇所変わらない。
- 一部、千葉支社で統括センター内ではないが、社員の希望により特例で出退勤箇所が違う取扱いをしている。便乗からはじまる行路を変行路とし、自宅から近いところに出勤するなど働きやすさに対応している。新たなジョブローテーションは異動や担務変更により、社員のキャリアステップであり、今回の取扱いで否定することにはならない。