

『「労働基準法第36条の規定に基づく時間外及び公休日労働に関する協定」に関する申し入れ』議事録確認締結！その②

★議事録確認のポイント その②

- 今年度及び今後5年間の退職予定者ならびに新規採用計画（四半期ごとの詳細含む）を明らかにすること。また、今後の採用計画に当たっては、標準数から退職者を除いた過欠をベースに採用人数を算出すること。また、整備系統社員の採用計画を明らかにすること。
⇒2017年度の退職減耗は18名、来年度以降は毎年度10~15名程度の退職減耗と想定。新規採用は標準数による過欠をベースに退職減耗を鑑みて計画しており、現在の業務量ベースでは毎年度30名程度（四半期ごとに7~8名）の計画とし、計画以上の採用も含め退職減耗を上回る実質要員増となるよう取り組む。整備系統社員については、各工場で配置すべき工具数と円滑な技術継承を鑑み、外部媒体も活用して必要な採用を実施している。
- 安全研修センターにおける新規採用者の受け入れ及び訓練体制を拡大すること
⇒基本的には各月4名の受け入れとしているが、円滑な採用のため、繁閑を鑑みながら受け入れ人数を拡大する場合もある。
- 各支店への配属の時期と人数を明らかにすること。また、要員不足が常態化している中央道支店、諏訪営業所、小諸支店、長野原支店、館山支店は、これらの地域での応募・採用が少ない現状において、どのように適正な要員を配置していくのか明らかにすること
⇒採用者はブロック単位で居住地等を考慮して配属先を決めることを基本とし、その時期・人数とともに応募によることとなるが、特に業務量と要員のアンバランスが生じている箇所については、当該エリア外からの配属も行うとともに、外部媒体や地域媒体等の活用や社員の声掛け等による応募を増やす取り組みを積極的に行うとともに、高校新卒採用等あらゆる方法により、早期に要員補充ができるよう取り組んでいく。また、業務量調整による出面減についても検討し、要員過欠状況を改善していく。
- 要員過欠改善のための業務量調整の具体的な方法を明らかにすること
⇒要員状況が逼迫する箇所から他の箇所へ行路及び便の一部を移管や、ネットワークを組み直す方法のほか、非効率路線からの撤退や共同運行会社への移管も含め従来以上に踏み込んで実施していく。
- 年次有給休暇、育児休暇等の制度を活用した場合においても正常な業務運営が行える適正な要員を確保すること。また、年休の抑制は行わず循環交番を遵守し公休日・特休日の移動は行わないこと。
⇒年次有給休暇及び育児休暇等の活用については、社員により個人差はあるが、引き続き年休取得や育児休暇等の制度を活用しやすい体制を整えていく。平休・繁閑でダイヤが異なること、続行便設定を旅客需要に応じて決定することからも、必ずしも循環交番に則した休日付与はできない場合もあるが、労働時間の平準化及び過労防止のためにも循環交番は重要であり、引き続き過労防止や社員の生活設計に配慮した勤務指定に努めていく。

退職予定者の長期的な把握から、採用計画を具体的にたて、着実に実現していくことを確認！

繁閑を鑑みた安全研修センター受け入れ人数を確認！

要員不足常態化職場への採用拡大方法を具体的に確認！

要員過欠改善へ業務量調整の具体策を確認！

年休・育休等取得しやすい体制と循環交番の重要性を再確認！