

『「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③

★議事録確認のポイント その③

- 運行管理者の乗務などが常態化改善、本来業務に集中できる要員数を確保すること
⇒運行管理者として指定されている者が乗務に就く場合はあるものの、運行管理者や日勤者等に業務量の偏りが生じている箇所も存在することから、必要な要員を確保し、是正していく。
- 拘束時間が13時間を超える行路を減少させること。また、在宅休養時間に重点を置いた行路作成を行うこと。また、勤務と勤務の間の休息時間を11時間以上確保し、マイカーの遠距離通勤は勤務同様の緊張感を持つことから、自宅から近隣支店の配属を基本とすること。
⇒乗務員の拘束時間については、貴側と締結する「労働条件に関する協約」（平成5年10月1日締結、以下「協約」という。）の他、法令等の制限の中で定めており、個々の行路については効率性や働きやすさ等様々な状況を勘案し、やむを得ず13時間を超える行路もある。拘束時間を短縮することは過労防止と通勤時間等も加味した在宅休養時間確保の観点からも極めて重要であり、引き続き協約を遵守し、社会情勢も踏まえ、拘束時間の短縮に努めていく。なお、配属先については、前述のとおり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ている。
- 全システムに常態化している要員不足解消のため、65歳定年制を導入すること。また、高齢者雇用対策としてのショートランなどを実現すること
⇒定年退職の65歳への引き上げについては現在のところ導入する考えはないが、既に定年退職後は65歳までの継続雇用制度により雇用を行っており、要員確保の観点においては一定の効果があると考えている。なお、高齢乗務員勤務施策については、勤務軽減と効率化の両方を担保できるものとして検討していく。
- 36条協定第6条「甲は、この協定に基づき時間外労働を行わせる場合は、やむを得ない場合のほか、事前にその時間ならびに業務内容を当該社員に通知する」ことを遵守し、翌月の勤務明示前に本人に通知すること
⇒従前より時間外及び公休日労働を行わせる場合は、勤務明示前や勤務明示時、ならびに勤務変更時の確認等により社員に通知している。
- 休日出勤・超過勤務の削減、要員と業務量のバランスや在宅休養時間の確保など、今後先送りできない課題克服のために、36協定の趣旨を労使が十分に踏まえた、緊張感を持った検証が必要である。組合員が安全で働きがいを持てる労働環境を構築するための締結期間として、8月1日以降の「日及び月」の限度時間を定める36協定の有効期間は3ヶ月とすること。また、「年間」の限度時間を定める36協定については、4月1日を起算日として、その期間は8月1日から7月31日までとすること。
⇒安定的に36協定を締結することは必須であり、会社としては1年間で締結したいが、この間の貴側との議論における要員及び勤務状況の検証については、社員の健康面での配慮、バス事業における安全性向上のために最も重要であることを認識している。こうした諸課題解決を労使で緊張感を持って行う趣旨から、今回締結期間を3ヶ月とするものである。なお、「年間」の起算日変更及び締結期間について、36協定と自動車運転者の改善基準告示による特定16週の拘束・実乗務時間の延長等の時間管理との整合性の観点等から、今回締結においては、8月1日を基準日として「日及び月」、「年間」をあわせて締結し、今後の3ヶ月の検証において起算日の変更及び締結期間についても検証し、可能な場合は実施していく。

兼務の常態化を必要な要員確保で是正することを確認！

社会情勢も踏まえた拘束時間短縮と、通勤を鑑みた配属を確認！

高齢乗務員勤務施策の前進を図っていくことを再確認！

勤務明示前の通知が基本であることを確認！

先送りできない課題克服に向け、緊張感を持った検証期間の3ヶ月と、起算日変更の検討を確認！