

『「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①

第30回定期委員会で多くの職場から悲痛な叫びとして出された『要員不足』とそれに起因する『過重労働・休息不足』は、まさしく「安全と健康」を脅かす異常な事態となっています。昨年度の労働時間・労働日数のデータや労基署意見一斉行動等の職場検証から団体交渉で厳しい議論を積み上げ、交渉過程の議事録確認を締結しました。過去の重大事故の教訓、乗務員の高齢化が進むなか日々の健康管理や過労防止が改めて社会的にも求められています。各職場において安全衛生委員会や職場集会で認識を深め、『労使協力関係』確認メモと36議事録確認を守らせる職場からのたたかいを全職場・全組合員で作り返そう

締結期間は3ヶ月！

★議事録確認のポイント その①

●労働実績について

⇒全系統平均では年休取得数は増加したものの、総労働日数、休日労働日数も微増。系統別では運転系統において総労働日数、年休取得数など全ての項目で改善されているが、整備系統では総労働日数等が増加している。本年度に入ってから、4月のダイヤ改正による出面増の影響により、全系統で総労働日数等が増加している。

整備系統の長時間労働と、4月ダイヤ改正で運転系統は悪化！

●常態化している休日出勤を削減する対策、助勤が常態化している箇所への要員補充を早急に講じること。また、新規路線開業やダイヤ改正などで出面が増える場合は、新規採用を含めた要員体制を整え、訓練を実施した後に実施するとともに、業務量と要員数がアンバランスな職場においては業務量を増加させないこと。

休日付与ルール再徹底、休勤・助勤の縮減について確認！

⇒休日労働及び助勤については、業務量の繁閑差のある当社バス事業の特性から一定程度避けられないものと考えているが、休日付与ルールに則った定期的な休日の付与とともに、標準数に鑑みた要員配置による、休日労働や恒常的な助勤の縮減を図っていく。また、新規採用や業務量調整等、業務量と要員数のバランスと全体最適化を図っていく。

整備系統の労働時間を要員配置で改善することを確認！

●2016年度に整備系統社員の総労働日数が増加した理由について明らかにすること。また、労働時間が2,100時間を超える箇所の労働時間短縮の対策を明らかにすること。

⇒一部支店にて契約社員の退職及び社員の配属により、労働日数が大幅に上昇。他、ドリムルリエ号の車両造成に伴う休日労働の増等も発生。労働時間については、今後各工場の役割分担とその業務量を鑑みた要員の配置により平準化を図っていく。

36違反の原因から指導徹底することを確認！

●36協定違反の概要及び原因と対策について⇒昨年10月2日に拘束時間16時間超過が発生。所定行路終了後に鹿島便多客対応の臨時便を計画したが、多客に対する効果的な時間の発車が優先されたために出発時間が遅れたことにより超過した。従前より、所定行路終了後の臨時便運行に際して労働時間・拘束時間に十分留意するよう指示していたところであるが、本事象を受け、改めて指導等により徹底している。

●標準数算定の考え方について明らかにすること。また、社員が付与される年休を全て消化し、かつ休日労働がない条件で算出すること⇒標準数は固定的な業務量を把握するために算定しており、業務量には定期便、季節運行便のほか、契約輸送、定期的に稼働する貸切行路を参入し、臨時便・続行便及び一般貸切ならびに会議及び訓練等については、発生頻度及び時期が一定でないことから参入していない。こうした固定的な業務量に対し、年間所定労働日数256日での乗務現在員の稼働日数（年休・休日労働は加味していない）との比較により過欠を算出している。算出に当たっての乗務現在員は、実態に即して運行管理業務に従事する日数や病欠者等については除外している。今後とも業務量と要員状況の把握についてはその算定方法を含め検討していく。

標準数算出方法の見直しを検討していくことを確認！