

申4号 乗務員勤務制度見直し並びに賃金制度改革 第3回基本交渉

第8項 短時間行路の「その他時間」については、以下の通り実施すること。

①短時間行路の「欠在」の取り扱いについては時間年休もしくは月間積算で処理し賃金確保するとともに、「欠在」の申請実績は人事考課に反映させないこと。

Q・「欠在」の実績は人事考課の対象としないこと。

A・会社が認める欠勤の取り扱いであることから**マイナスの評価にはならない。** **確認!**

Q・あらかじめ「欠在」がわかるのだから、月間積算で処理できるのではないか。

A・乗務員の勤務は始終業時間が日によって違う特殊な勤務体系であるから月間積算するが、短時間勤務は6時間固定なので勤務単位でおこなう方がわかりやすい。

②育児・介護勤務適用者以外の乗務員が短時間行路に乗務した場合の「その他時間」については、待機として扱うこと。

Q・予備としての位置づけは替わらないのか。 A・変わらない。

③勤務発表後においても「その他時間」の範囲内で「欠在」の取り扱いを行えるようにすること。

Q・勤務発表後でも「欠在」の取り扱いは行うのか。

A・今でも、保育園からの急な呼び出しや家族の不幸など「欠在」の取り扱いをしている。その取り扱いは変わらない。

④育児・介護勤務適用者以外の乗務員が短時間行路に乗務した場合についても「欠在」の取り扱いを可能とすること。

Q・育児・介護勤務適用者以外が短時間に乗務した場合は可能とするべきだ。

A・育児・介護勤務 A 適用者に限った「欠在」の取り扱いをする制度であるため、適用者以外に当てはめるものではない。

Q・全系統の育児・介護勤務 A 適用者が「欠在」が可能でいいのか。

A・業務に支障がない限り、調整しながら早く帰っていただけるようにしていく。

第9項 指導員等について、制度の見直し以降も安全性向上や技術継承のできる指導体制とするため、以下の通り実施すること。

①指導員等の短時間行路への乗務については指導員等の現在員純増後とすること。

Q・指導員は職場の安全の核だ。現状も業務が逼迫しているが、定期行路に乗務するなら要員を増やすべきだ。増員すれば安全レベルが向上する。

A・制度のために指導員を増やす考えはない。多数いる箇所には乗務してもらいたい。

Q・添乗指導や不安解消のための職場への常駐、乗務員の技術・技能向上をするため、職場のニーズに基づいて短時間行路を導入するのは一致できるのか。

A・ニーズの無い職場にまで、無理に導入するものではない。

②「運輸のフロ」から指導担当への拡充を図ること。

Q・ライフサイクルから帰ってきた方を積極的に指導担当へ指定すべきだ。

A・これまでやっていないわけではない。1つの要素として運輸のフロを考えている。

③指導担当は安全と技術継承の柱であるため、短期間での転勤は行わないこと。

Q・指導担当は職場の中で安全・技術継承の柱であるがどうか。

A・指導員も管理者も当社の安全安定輸送を支えていただいている。 **指導担当の位置づけ認識一致**

Q・安全風土を作る上で指導担当は職場に定着させるべきだ。

A・短期間にも、長期間にもこだわらない。

異動については認識一致せず!

(その3) に続く