



2020年 4月15日
第148号

JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 助川一実

編集 情宣担当

ホームページ

<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



横地申第34号

4月10日

「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び 休日労働に関する協定」に関する申し入れ 団体交渉実施!!⑤

3. 勤務変更に対する考え方を明らかにすること。また、運転士見習および車掌見習が単独乗務になる際に運転士見習技術指導担当者および車掌見習技術指導担当者を月の途中で予備交番としないこと。

回答) 就業規則に則り取り扱うこととなる。

◆団体交渉の主な議論内容(要旨)です。

組合) 会社にとって勤務変更についての考え方は。

会社) 勤務変更についての考え方は、就業規則に記載してあるものに則ってある。事由とタイミング。

組合) これまでの取り扱いに変更はないか。

会社) ない。

※会社の回答の「事由とタイミング」とは?

→休日明示または勤務を変更する場合の取り扱いがあります!(情報第149号・第150号参照)

組合) 見習が一人乗務することで見習技術指導担当の勤務が途中で変更になってしまう現実について。

会社) 勤務変更のルールは、人事が言ったとおり。見極めがあってどこから乗せるかは箇所での判断になる。

見極めで判断されれば、すぐにでも乗ってもらいたい。状況によるが勤務変更が発生し生活設計に困ったと認識しているので、コミュニケーションをとっていくことだと認識している。生活設計に配慮するが、一律には申し上げられない。

組合) 見習が一本になり、指導技術担当が月の途中で予備になるのは制度上あるのか。

会社) 運用上の問題。

組合) 就業規則88条との関係では抵触するのか。※就業規則第88条(出勤予備の勤務)

会社) 抵触はしない。事由とタイミング。明日なのか、来週なのかは、事由とタイミングに合わせてやる。

組合) 事由とはどこにあてはまるのか。

会社) 見た目は予備だが、出っ張った所は超勤対応になっている。コミュニケーションと一本になるタイミングと判断はある。

※見習が一本となり、見習技術指導担当者が勤務変更となった場合は、『原則的取扱い』となり所定勤務をほみ出した部分は超勤対応となります。

組合) 配慮があれば申し入れにならないが、本人とコミュニケーションがあればよい。

会社) 可能な限り、事由とタイミングを図りながらコミュニケーションをとっていく。E電やM電でも違うので、会社としても職場と連携しながらやっていく。

組合) 現場の社員の声では、指導技術担当が勤務変更になり生活設計が立てられないということ。数字の振られた仕事がABC予備になり、また変更がかかると遅刻するリスクもある。新人を育てるスケジュールも勤務担当者は把握すべき。スケジュールを見定めてコミュニケーションをとっていけばできること。

会社) 職場内のコミュニケーションと調整である。意見を受け止めてやっていく。

組合) 一人乗務に向けてのコミュニケーションと調整をお願いしたい。

組合) コロナウイルスの関係で結婚休暇が取り消しとなり、別の人が予備勤務になってしまった。勤務変更が二重・三重になり予定が立たなくなってしまった。

会社) 人事としても把握している。仕事を年休に変えるのか、本人とコミュニケーションをしている。

**「休日明示」「勤務変更」の取扱いは限定的です。
正しく取扱われているか職場から点検しよう!!**

⑥に続く