



申5号「管理者の乗務について」に関する緊急申し入れ団体交渉を行う! ②

第5項 管理者が乗務する場合の勤務指定の考え方を明らかにすること。

- ・指導担当者が乗務する場合の取り扱いと同様である。乗務する場合は、乗務員勤務制度を適用する。
- ・交番で毎日のように乗務することは想定していない。

第6項 管理者が乗務する場合の月間労働時間の算出方法について明らかにすること。

- ・指導担当者が乗務する場合の取り扱いと同様である。乗務した日は、1日が7時間10分の労働時間で、日勤の日は7時間30分の労働時間で整理する。働き不足にはならない。

乗務することによって、超勤の増加にならないように労働時間管理をおこなっていく!

第7項 管理者が乗務する場合の乗務手当の考え方を明らかにすること。

- ・管理者が乗務する場合も、乗務員手当を支給する。

第8項 管理者が乗務する場合においても、健康を確保し、主たる管理業務が確実に遂行できる環境を確保すること。

■特徴的な議論

- (組合) 働き方が変化する中で、健康をどう維持させるのか。
- (会社) 管理者が乗務したから健康を害することは全く想定していない。
- (組合) 管理者の職責の重みがある。乗務密度も高まっていることや厳しい目で見られる社会環境もある。リスク管理はどう考えているのか。
- (会社) おこなう業務が違って健康面は変わらない。管理者が社員に気配りしているように、フォローしていきたい。
- (組合) 1つの指定された行路の中に管理業務は混在させないということでしょうか。
- (会社) 所定行路に乗務している時は専念すべきだが、ケースバイケースの時もある。管理者なので自分の労働時間を管理する。
- (組合) 乗務する場合は乗務に集中し、管理業務は別でおこなうことが大事だ。
- (会社) 乗務員が乗務に集中するタイミングがある。管理者も同じように、切り替えて乗務に就く必要はある。

乗務に集中できる環境をつくるという認識は一致

- (組合) 在宅休養時間が足りない管理者も出てくる。健康管理どう配慮しフォローするのか。
- (会社) 在宅休養時間のルールをそのまま適用する考えではない。一般的におこなっている配慮はおこなっていく。

健康管理や労働時間管理をしっかり行うことを確認!

現状の管理者の業務に、乗務が入ると個人差はあるが精神的にも肉体的にも疲労度が高まる。大きな変化点であり、疲労度が高まらないように休養の考えなど配慮すべきだ!