

## 休日出勤解消とはほど遠い会社の無策 我慢の限界と強く主張！

### 申第 1 0 号に基づく業務委員会開催

10月12日、本部は休日出勤の早期解消を求めて業務委員会（申第10号「本人の同意なき休日労働の解消を直ちに求める緊急申し入れ」に関して）を開催しました。休日出勤については、03年12月3日に会社から「お知らせ」というかたちで説明を受けて以降、あらゆる機会を通じて解消するよう求めてきました。今秋の協約改定交渉においても、大きな柱の一つとして交渉してきました。しかし、会社は「臨時列車の増発、要員の増減などに左右されるので、一概に言えない。必要に応じて休日出勤により対応する。早期解消に努めるスタンスに変わりない」との回答を繰り返すことに終始しました。

本部は、このような、会社のなし崩し的な対応、何時まで続くかわからない休日出勤の強要は、健康面・安全面からも限界にきていることから早期解消が急務の課題であるとの認識に立ち、協約改定交渉とは切り離して、休日出勤の早期解消に向けた団体交渉の開催を申し入れてきました。

本日の業務委員会では、本人の意志が全く無視され一方的に強要されていること、休日出勤が既に2年近くも常態化していることなどについて強く主張し、さらに「万博終了後については解消していく方向で」と説明していたにもかかわらず、秋臨以降も一人1～2回程度の休日出勤が予想されるという会社の説明は、休日出勤を前提とした要員運用については絶対に認められないことを主張しました。

以下やり取りについて報告します。

### 申し入れに対する会社回答

#### 1. 愛知万博終了後は直ちに休日出勤を解消すること。

【回答】乗務員の要員については、最大限の車掌養成や専任社員の積極的な活用により要員の確保を進めているところであり、下期に入り要員需給は改善に向かう見込みである。

他方お客様のご利用については、引き続き極めて好調に推移していることから、朝・夕を中心にした混雑抑制のための更なる列車設定はもとより、対航空機や需要喚起の観点に基づく早朝の列車設定の増強など、秋以降も列車の増発が必要であると考えており、下期も休日勤務の指定を継続する考えである。

**2. 休日出勤解消のための要員配置を団体交渉で具体的に示すこと。そもそも会社側は、休日出勤を解消する意志があるのかどうか、明確にすること。**

【回答】臨時列車の設定や業務波動など変動要素があるため一概に示すことは困難である。尚、以前より明らかにしているとおり、休日勤務の指定については早期の解消に努めるというスタンスに変わりはない。

**3. 年休取得のための要員配置を具体的に示すこと。**

【回答】基準人員は、当該現業機関の業務を円滑に遂行していくための一定の目安として、休日等の取得、年休の取得、研修センターでの教育等も考慮した中で定めたものである。

**4. 愛知万博終了後においても休日出勤が解消されない場合は、重大な決意を持ってのぞむことを通告する。**

【回答】会社として見解を述べる事柄ではない。

## 会社、常態化を臨時と主張

組合：「お知らせ」から2年が経った。この間、休日労働に協力する一方で、要員を増やし休日出勤を解消せよと申し入れし続けてきた。限界である。下期で改善の見込みというが、1～2泊行路休日出勤が発生するという事か。

会社：そうである。万博後は相当改善すると言ったが、変動要素があることは申し述べた。対策は回答で示したとおりだ。

組合：解消の目処を示せ。

会社：いつを目途にと言えればいいが、今後のお客様の動向を見なければならない。列車本数、乗務員養成、など読み切れない要素がある。地方のダイ改交渉で、休日出勤が発生することは知らせてある。

組合：「いつまでなんだ」「いい加減にせよ」というのが組合員の声だ。2年間同じ回答ではないか。

会社：車掌養成、専任社員など努力している。平成18年度採用は、運輸系統だけで40名強増やす。

組合：この状態が臨時なのか常態化なのか、会社はどのような認識か。

会社：臨時だ。

組合：臨時が2年も続けば常態化だ。納得できない。基準人員に反映すべきだ。若い人は「私の夏休みはどこに行った」と言っている。私たちは休む権利がある。乗務員は何人必要なのか。

会社：人員と要員とが混同しているのではないか。要員は増やしてきた。しかし、お

お客様の乗りが良いので、人員が不足しているということである。その乖離の解消に向け最大限努力してきている。

## 休日出勤は我慢の限界だ！

組合：努力は認めるが我慢の限界だ。万博終了が目安だった。努力が足りない。もっと知恵を絞るべきだ。

会社：会社は努力した。足りないというなら貴側で対策を出して下さい。

組合：対策は会社で考えることでしょう。会社は休日をアテにすべきではない。

会社：前提とはしていない。

組合：昨年度の休日出勤の実績はトータル何日か。

会社：単純に言うと、3～4泊×乗務員の人数になる。

組合：03年12月時点では打診が前提だった。今は業務指示だ。認められない。

会社：スタート時点で認識が違っている。就業規則に基づいて、業務指示で行うということはすでに説明してきている。

組合：本人の生活設計もある。ルール一般で運用すべきことではない。協力を求めるのであれば、本人の意思を十分尊重すべきだ。

会社：だから配慮して前月の10日に知らせてある。

組合：網掛けは勤務で指定しており、休日出勤の判断は25日の勤務発表でわかる。10日に出すべきだ。

会社：波動があるからそうはいかない。

組合：たかが15日違いではないか。

会社：要望があったということは聞く。

組合：区内誌で「休日勤務ベスト5」と名前を出した乱暴な職場がある。休日出勤を評価しているのは問題だ。

会社：非常呼出も入っているだろう。がんばった人を評価することがなぜ悪い。

組合：非常呼出と言い切れるのか。休日出勤の奨励だ。どこの職場か知っているのか。

会社：どこの職場かは知らないが、そういうことを聞いた。

組合：神領運輸区だ。休日出勤しなくても済む列車本数にすることも考えるべきだ。

会社：経営の問題だ。

## 輸送量見込みができないのは逃げだ！

組合：早期解消というが早期を具体的に示せ。

会社：逆に聞くけど、乗客の動向を見込むことができますか。

組合：会社で実績を把握しているでしょう。それで判断できる。ダイヤ改は発表前の準備にどのくらいの期間が要するのか。少なくとも数ヶ月前は列車本数を計画するはずだ。その時、車掌がどのくらい必要かは数値として出るはずだ。養成期間に間に合うではないか。

会社：研修センターの都合がある。駅の要員が足りなくなってもいいのか。

組合：駅が足りなくなると思えば中途採用という手段もある。

会社：中途採用が解消の対策だということを聞いておく。

組合：健康面は考えているのか。

会社：連続して休みは取れていませんか。

組合：休日出勤は、基本協約何条に基づくものなのか。

会社：49条1項に基づくものだ。36協定に基づいて、時間外労働を指定している。

### **重大な決意とは指名ストを含むたたかいだ！**

会社：申の4項目は会社として答えようがない。ところで、「重大な決意」とはどういう意味か。

組合：ハッキリ申し上げると、指名ストも念頭に置いてたたかうということだ。いずれにせよ、2年間も経つにもかかわらず、会社の休日出勤解消策は不十分である。完全に解消せよ。

以上のように、会社は休日出勤の完全解消の対策は考えておらず、一方的な休日の勤務指定は中止しないとしています。まさに、命令と服従です。本部は、業務委員会の会社回答に基づき、再申し入れを行います。組合員の意見を本部まで上げて下さい。

以 上