



社員の生活設計に配慮しないのは会社です！

～常識的な目線でこれまでの状況と現在の状況を正しく把握してください～

以下、湯瀬氏より

昨日（4月25日）も勤労課との断続的（休憩を入れながら約9時間）話し合いを行いました。220行路の乗務を外れての話し合いとなり、急遽乗務して頂いた皆様には感謝申し上げます。また、当直担当者には勤務手配など、ご迷惑をおかけいたしました但对応に感謝致します。

4月24日の話し合いの中で、会社が問題意識を持っている列車運行の確保や社員の生活設計について、私（湯瀬氏）からまずは列車運行と社員の生活設計に事由を限定して締結し、早期に話し合いを終了させて会社が用意している36協定を締結しましょうと伝え、締結の判断が示されなかったことは既にお伝えしている通りですが、昨日の話し合いの中で、会社担当者から「全ての事業場（全ての現業機関）を同じ事由で締結しているため、変えることは出来ない」と改めてお話を頂きました。2020年度から過半数代表者を担っていますが、初めて聞くことであり私の知る限り「全ての事業場で事由を統一しなければならない」とはなっていないと考えています。会社担当者も24日には「列車は動きます」「年休も入ります」と言っていましたので、今でも問題はないと思いますし、列車運行と社員の生活設計と分かるように文言は会社が考えてくださいとお伝えしました。ですから教育・訓練やお客様対応、災害の対応も含めて36超勤として対応していくことは当然のことです。

私は、私の知らない会社のルールは先に教えてくださいよ！時間を要してしまったのは会社の責任ではないか！と思いながらも、なぜこのような状況になってしまうのかを改めて考え、大田運輸区で働く全ての社員が36協定とは何か、36協定が締結されないと年休が入らないのかを考える機会にさせていただきたいと思います。法令に書かれていないことなどは全て会社がルールを決めるのでしょうか。ここ数年、職場管理が厳しくなっていることを多くの社員の皆さまが感じていると思いますが、「会社のルール」「会社からのお願い」と聞くといいイメージはありませんね。

しかし、36協定締結のために今何が出来るのかを考えながら話し合いを行いました。まず、上記した24日に提案した締結を！と何度も求めましたが、会社担当者から断られました。次に、これまでの経過を改めて双方で確認しました。概ね認識は一致し（経過なので当たり前ですが）、これからの話し合いをどのように進めたいのかを意思表示しました。会社には8点の確認事項を書面で提出し確認を求めましたが、話し合いの中では書面での確認に拘るわけではなく、きちんと対応していただくことがはっきりすればいいとお伝えしてきました。会社は「話をする」としても「話をしないと話をした」という政治家のような対応をする一部の方がいることも分かっていますのでこの点だけはハッキリさせなければと思いましたが、残念ながら一致できませんでした。私（湯瀬氏）の感覚からすると全否定です！完全に会社のルールを押し付けることを決めて、締結しなければ私（湯瀬）を悪者にして労働組合に所属している過半数代表者を悪にする、その為には社員の生活設計を犠牲にしてでも私（湯瀬）を悪者にする。そんな意図が見え隠れしています。

8点求めたことを分かりやすくお伝えします（会社に提出した文言は違いますが会社からは全否定されていますので正確な文言を書くより皆様に伝わりやすく書きます）

- ① 議論が終了していない事柄は継続的に話し合いを行い、解決のために双方が協力する。

- ② 提示されていないデータは締結後に示すが、データ把握に時間を要するもの、困難なものがあることは私（湯瀬氏）も認識する。
- ③ サービス労働は発生しないと思われるが、発生した場合は勤労課又は管理職と話を（安全衛生委員会とは記載していません）ために情報を開示する
- ④ 時間外労働 30 時間超えの社員について、時間外労働縮減の為に勤労課又は管理職と話を（安全衛生委員会とは記載していません）ために情報開示をする
- ⑤ 2020 年度は休日出勤数が倍増しているため、勤労課又は管理職と話を（安全衛生委員会とは記載していません）ために情報開示をする
- ⑥ 33 発動の際は、私（湯瀬氏）に伝える
- ⑦ 今後の話し合いについても話し合いのポイントを書面に残す
- ⑧ 法令違反があった場合は私（湯瀬氏）に伝えて原因と対策を話し合う。併せて、締結に向けた話し合い内容から逸脱した場合も同様として、勤労課又は管理職と話を。

全てを完全に確認できなければ進めないとしているわけではありませんので非常識ではないと思います。サービス労働があっても伝えません。聞かれても答えませんが一番わかりやすいと思います。労働時間管理に問題があっても会社の責任で対応しますということです。この点の会社担当者の言葉は「サービス労働は不祥事みたいなもの、だからやった本人はそんなことを言って欲しくなかったと思う。社員を守るのが管理者、だから言えない、区と支社が連携して対策を取る。したがって代表者に言うものではない」つまり、職場組織の問題ではなくサービス労働に関わった個人の不祥事であると言ってます。

現在も問題が解決していませんが、車掌が訓練で周知されているとおりに報告書を提出しましたが、報告書を書く業務指示をしていないので時間外労働としては取り扱わないと訓練での指導担当の周知と業務指示を行う当直の対応が違います。また、他職場で労基法 35 条違反が発生していますが管理職と話もしていますし勤労課とも話をしています。このような状況を考えたとき、大田運輸区における会社の対応は別次元での対応であると言えます。

会社担当者の意思というよりは会社の意思そのものが現れている対応です。
これまで私(湯瀬氏)が主張していたことに正当性があることが証明されたと思っています。だからこそ会社の意思として、社員の生活設計を犠牲にしてでも会社の決めたことを押し通すと決めたのではないかと感じています。留保勤務(法令にも就業規則にもありませんので労働契約上そのようなものは存在しません)が出され、二つの勤務作成を行ってきた作成者にはご迷惑をかけたと思っておりますが、会社側にも責任があることは明確にしておきます。

様々な意見があると思いますので、ご意見を頂きたいと思いますが、今こそ会社に対しても声をあげていくべきです！勤務発表は行われましたが、現在締結している 36 協定の有効期間内に改めて会社担当者とは締結に向けた話し合いを行い、これまで通り常識的に対応していくことを表明させていただきます。

