



蘇我運輸区への助勤 に関する団体交渉を行う！

1. 蘇我運輸区への助勤が必要になった経緯を明らかにすること。また、職場に「ゆとりある業務執行体制」と「社員のキャリアプラン」を実現すること。

(会社の回答)

蘇我運輸区の助勤については、業務に必要な要員を確保するために行っているところであり、社員の状況については面談等を通じて把握していく考えである。
なお、社員の異動については任用の基準に則り取り扱うこととなる。

(交渉の特徴点)

- (会社) 2019年度末で蘇我運輸区は+7名だったので4月にジョブローテーションを実施し、全体で2020年度末は20~30名の余力があると見込んでいた。しかし、病気・ケガなどが多く発生したため、12月の新人車掌単独乗務を見込んで、異動ではなく助勤の実施を判断した。
- (組合) 余力があるというが、現場には全く実感がない。なぜならエルダーの短日勤務や養育・介護休暇などが要員に反映されないからだ。制度や施策は変わるのに、人事異動のあり方が全く変わらないから要員不足が繰り返されている。
- (会社) 制度などを考慮して見ているが、毎年繰り返している事実がある。
- (組合) たった4カ月で助勤で戻されるとモチベーションが下がるので、今後はこのような助勤を繰り返さないように対策を打つべきだ。助勤の打診についても各現場長からあったが、蘇我運輸区の管理者などは労いはあったものの、責任者である区長によるコミュニケーションの場は作られていない。異動にあたってのコミュニケーションはこれまでと同様、課題が残っている。
- (会社) 当然、繰り返さないようにしたいが、要員を配置する人がいない。
- (組合) 繰り返さないようにしたいと言うが、今年はオリパラが予定通り開催されていたら、この要員で乗り越えられたとは思えない。来年のオリパラ輸送を乗り越えるためには運輸職場に余力を持って要員を配置すべきだ。
- (会社) 言われている通り、オリパラ輸送に向けた要員配置は検討する。
- (組合) 私たちからすると、「ゆとりある業務執行体制」と「社員のキャリアプラン」の実現のために、職場現実や個人把握に努めること。そしてより丁寧にコミュニケーションを図り、キャリアプランの実現に向けて努力すること。
- (会社) ゆとりあるというが、適正に必要な要員を配置していきたい。そして全てのキャリアプランが叶うわけではないが、実現に向けて努力していくことは変わらない。

繰り返し発生している要員不足の解消に向け職場現実をしっかりと検証し、ゆとりある適正な要員配置を実現しよう！