

JTSU-B申第1号

第5回定期大会発言に基づく労働条件・職場環境改善を求める申し入れ

趣旨説明をおこなう！その2

「乗務員勤務交番作成システムの導入と年休の取り扱いについて」

(組合) 項目7についてだが、勤務交番は人間が作っている以上、どうしても当事者間での癒着や社員間差別、個人的感情が起きてしまい、そういった事から勤務の偏りが出てしまっている。

(会社) 無駄な休日労働を行っているという実態や勤務がどうしても偏ってしまう事象というのは話として伺っている。どこかの会社でこういった勤務作成システムを入れたことがあると聞いたことはあるが、結局立ち行かなくなってしまい、最終的に人の手で組み直すというようなことになったという話があった。そして当社の様な幅広い勤務体系や就業規則で定めた独自ルールによる制約など全てを網羅するシステムのものとなると、独自にシステムを構築する様になると思う。そうすると開発だけでも億単位での費用が掛かり、そこまでして掛けたところで立ち行かなくなってしまう様ではまずい。また、突発があった場合それが本当に機能するのか、そういった心配もある。貴側のいう公平公正な勤務というの分かる。それによる不平不満を出来る限り少なくするのは会社側もそうだし、交番担当者の務めであると思う。

年休を会社側より付与された件については会社も調査を行う。本来なら勤務指定を運休扱い、本人確認があれば年休を入れることは可能だ。年休以外の休日指定は会社が指定することが出来る。この文章の内容であればこの処理は不味いが、コロナによる運休により年休といった場合はまた考えなくてはならない。

「今だ感染拡大のあるコロナウイルスのこれからの対応について」

(会社) コロナウイルス感染対策については、今まさに当社内でも感染が相次ぐ職場があるが、スポット的に感染拡大が広まった場合は職場内での感染対策を取り組むのは良いと思うし、対策を申し出てもらえれば出来る範囲の対応を会社はする。しかし政府方針にもあるように、感染症5類に変更になった時点で会社として行動や制限に強制力はなくなったので対応に強制力を持ったものは出来ない。今となってはコロナ禍を振り返ると当社内の感染事例は同業で見ても圧倒的に少なかった。それには本当に感謝している。

(組合) 現在の取扱いについて確認したい。陽性になってしまっても、症状が無かったら業務に従事させるのか。

(会社) 検査した上で陽性になってしまったら基本5日間は休んでもらう、というスタンスには変わらない。無症状でも他人に感染させるリスクがある事には変わらない。職場で感染を拡大させ、同僚を重症化させてしまうリスクなどを考慮したら、休んでもらった方がいい。

「土浦支店組合掲示板設置個所に対する認識」

(会社) 経緯についてもある程度、会社は把握している。会社としては外部からの立ち入り者がある導線上や管理者の目の届かない場所には置かないとしているが、社員の立ち入りが無い場所に設置してあるのもどうかと思っている。これについては検討していく。

「継続雇用制度について」

(会社) 継続雇用制度については、以前からA契約に準じた雇用体系での継続雇用が欲しいという声があったが貴側の認識について伺いたい。

(組合) 合理的という言葉で綴っているが、制度の合理化として捉えて貰うのではなく、これからの時代の継続雇用者各々のライフスタイルにあった多様な働き方や制度を会社にも模索してもらいたい。

(会社) 会社としても制度に対し説明不足であったことも否めない。現状は60歳を迎える人には説明に当たっているが、それをもっと前倒してやって行くべきかなと思っている。それこそ55歳を迎えた社員に対して、こちらから出向き、60歳以降の働き方について詳しく説明すべきであると痛感しているし、少しでも社員の不安や不明瞭なところは払拭していきたい。今の制度なら週20時間から40時間の労働を選べる。東日本のエルダー雇用よりも働き方だけ見れば多様に見て取れる。

(組合) 現在65歳以降の雇用についてはどういう認識でいるのか。

(会社) 会社としては65歳以降の継続雇用も変わらずやってく。しかしその方たちについては毎年適齢検査を受けてもらうようにしている。負担となっていた適正診断も佐野ではなく、各職場から近い会場を選択出来るようにした。

その3へ続く