



# 日刊 动力千葉



## 組合「休勤」に心ひなぐ金差別はならぬ

差別などあつてはならぬ

養時間などを考えて、安全のため、勤務変更をするということはあり得る。

とがいいのか、悪いのか。  
それが哪里ではない。勤務が回らなくなると、本人の承諾も得ないで、勝手に交番変更してしまい、後から本人に通告する、ということまでやつてあるではないか。

いいとか、悪いとか言わればいいとは言えない。勤務変更を工サに使うのは良くな

三月二十五日、「三六協定」締結をめぐって、千葉支社との団体交渉が開催された。

団体交渉では、①休日勤務を前提とした要員配置の改善。②休日勤務に協力したかどうかで、その後の勤務扱いで差別を行うような対応の改善。③休日勤務の強制・強要が行なわれていることの改善。が主要な議論となつた。団体交渉の主な経過は次のとおりであつた。

### 「休勤」の実態!

この間、特に千葉転がひどかつたが、欠員状態が何ヵ月も続くなかで、持ちきれないほどの臨時行路が設定され、毎日七人も八人もが休日勤務をしながら、年休がゼロとか一人とかいう状況が起きてきた。こうした事態について、支社としてはどう考へてゐるのか。

言われるようなことが一部あつたことは認める。否定はない。しかし、輸送業務・運転士の特殊性があり止むを

得ない。訓練に二～三ヵ月かかることもあり、ある期間要員的な問題がおきる。異動部の要員的な余裕を各区分つていればそういうことは発生しないが、その時期のためだけに余裕を持たせておくといふようにはいかない。

「特殊性があり止むを得ない」と言うが、この間の事態は全く違う要素でおきていることだ。第一の要素は、何よりも、要員規模とか要員操配の考え方を一切隠したまま、鴨川運輸区にJR東労組をかき集めるという、不当な労務政策によって発生したものであり、第二には、本来の運転業務を休勤で回しておきながら、業研とか、区報作成、小集団などを本来業務よりも優先させ、特定の人間を毎日のように「日勤」に降ろすといふ異常な業務運営によつて発生している。

に降ろすことは確かにある。本来の業務を優先させるべきことのなら、その実態を調査して運輸の方に要請し、指導する。

休勤の呼び出しにしても、あまりに異常だ。片つ端から電話し、家族が病院に行つていると言えば、病院にまで電話をしている。あるいは、病気で急きよ休んだ者に、「誰それ電話して代わりにできるよう言つてくれ」と言つたりなどといふことをやらざるを得ないのが現場の実態だ。

しかも、休勤に協力する者は交番変更に応じる、協力しない者は応じない、休勤に協力する者は予備の時楽な勤務をつけるなど、勤務の取り扱い等に明らかな差別がされてゐる。

皆が協力してほしいということだ。

### 「交変」を工サに

当 变形労働の場合、基準監督署等で問題になり、勤務変更是基本的にできない。また、差別があつていいのか、といふことで言えば、差別などあつてはならない、といふのが基本的なスタンスだ。

今述べてきたのが、休勤をめぐる現場の実態だ。根本的には、休勤を前提とした要員配置に問題があるということだ。これだけの問題が発生していることに対する支社としてどう対応するのか。

実態を調べたなかで指導する。

### 「交変」を工サに

当 年休も入らない状態のなかで、用事を済ますために交番変更を要請すると、公然と「だつたら休勤に協力してくれるとか」と聞くのが今の現場の実態だ。

当 業研、区報作成などで日勤

調査し指導する

当 勤務変更は基本的にしない、また休勤は偏つてゐることで、公用にやつてもらいたいというのが、会社としての基本的な考え方だ。

当 会社側のスタンスから言えば、安易な勤務変更がされること自体が問題だと考える。

そんなことを聞いているのではなく、交番変更を工サに使つて休勤を強要するようなこ

4月16日10時  
勝浦運輸区廃止  
事件地労委審問

中野委員長  
が証言