

休日出勤で要員確保

休日乗務で安全は守られるのか？

今月より「休日における超勤での勤務指定」が一部職場で導入されています。特定日に年次有給休暇の取得希望が集中した場合、会社が時季変更権を行使せずに済むよう、休日勤務を希望する社員を募り、代替要員を補填するというものです。

一見すると年休取得を支援する措置のように見えますが、その**実態は慢性的な人員不足を現場内で相互補完させる仕組み**に他なりません。年休取得は、本来、雇用主の計画的人员配置と業務調整により保証されるべきものであり、その要員計画破綻の責任を労働者に転嫁し、自助努力で解決するのは本末転倒であるといえます。

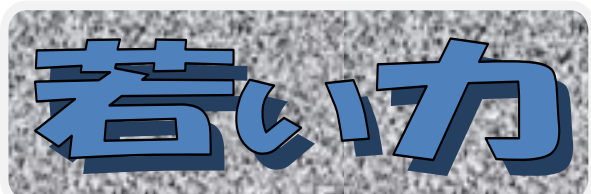
本施策の対象箇所である駅及び乗務員等の出面職場は「1カ月単位の変形労働時間制」を採用しており、乗務員については「在宅休養時間」を確保することとされています。これは退勤時刻から次の勤務の出勤時刻までの間に休養時間を確保する制度で、勤務が連続する場合は実労働時間分を、勤務の間に特休又は公休がある場合は40時間、特休・公休が連続する2日休みの場合は64時間を確保しなければなりません。鉄道業務は公共性が高く、高い安全性が求められる職務です。事業の特性上、不規則な勤務形態とならざるを得ない点は理解しますが、その運用にあたっては労働者の疲労管理と休養確保が重要な前提となります。そのため、労働者の健康と業務上の安全を守るための制度的インテグレーションとして「在宅休養時間」が設定されています。

今回、在宅休養時間は考慮するとされていますが、勤務公表後の指定も可能となっており、突発的な要員不足という形で、当該休養時間に相当する休日に対し、事前に超勤勤務を割り当てるのが可能です。これは安全確保と健康管理という制度本来の目的と明らかに矛盾しています。

また、「希望制」という形式を採用していても、現場では職場内の関係性から、実質的な強制が発生する可能性もあります。加えて若年層や子育て世代は、生活防衛的な観点から希望を表明せざるを得ない状況が発生します。「希望制」が経済的強制性を帯びる現状は、賃金水準が本来あるべき水準に達していない証です。

会社が年休取得の実態に問題意識を持ち、改善へ動き出したことは一定評価できます。しかし、真に目指すべきは、**代替的な労働の持ち寄りではなく、年休を取得しやすい人員体制の構築と、労働者が生活維持のために無理に超勤をしなくてよい賃金水準の実現**です。たとえば月2万円のベースアップがあれば、その分超勤の必要が無くなり、時間を家庭や自身の生活に振り向けられます。これは、安全・健康・生活のすべてを守る、最も根本的かつ効果的な施策です。

最後に、人員が集まらないのは、雇用条件が労働市場で評価されていないからです。制度を整えるより先に、**労働条件そのものを改善することこそが本質的な解決策**であり、それが結果として採用の改善にもつながります。**人を増やさなければ年休取得の権利が制限される状態が続きます。帳尻合わせではなく、安全・健康・生活を守るための、真に実効性ある本質的な改善を今こそ求めていきましょう。**



第201号

2025年8月1日

発 責 国労九州本部
住 所 博多区博多駅東3丁目9
番 3号 ニッコウハイツ 1003号