

申2号 36協定交渉

第1項 時間外労働削減について

組合

月間 45 時間超えが今年も 329 件と年々増加している。震災対応など波動が原因というが、震災対応がなくなった今、超勤は削減できるのか！



今年の月間 45 時間超えはほとんどが震災対応の波動業務が原因である。震災などの想定外が起きなければ超勤実績は減ることとなる。

会社

第2項 公休日労働3日 36協定違反について

組合

立川運転区において、枠外訓練実施のため公休日労働 3 日間の 36 協定違反が発生している！ 昨年も同じ問題について議論してきた経緯があるが、まだ繰り返されている現状がある。本社として指導し、見解を出すべきだ！

もちろんこれはいけないことだ。この事実はしっかり対策を取らなければならない。面談の内容については初めて聞いたことだ。支社に確認する。そもそも公休日労働が 3 日だったことが問題であり、これを防止することに全力をかける。

会社

第3項 人材育成シート入力について

組合

助役の 1/3 以上が人材育成シート入力のため超過勤務が発生している！ 時間外労働削減のため、夜間入力制限の改修、入力場所の確保をすること。

運用時間を 24 時間にすることは不可能であるが、使いやすい状態にする必要性は理解している。引き続き環境整備を整える。

会社

第5項 事業所別締結を要求

組合

労基署も事業所別締結が望ましいとの見解がある。第 2 項において対策は職場単位で実施するというならば事業所単位で締結すべきだ！ 36 協定違反が起きて職場で議論できないのはおかしい！

例えば駅単位で 36 協定を締結するというのも馴染まない。会社としては今までどおり交渉単位での締結がよいと考えている。

対立!

会社

36協定の趣旨徹底のため、職場から闘おう!!