

業務部速報

No. 72

発行 17. 1. 29

JR東労組 業務部

申 9 号 労働基準法第 36 条第 1 項の規定に基づく時間外及び公休日の労働に関する協定に関する申し入れ

【経過】

36 協定違反の根絶と時間外労働削減は労使共通の認識。しかし、職場からは未だに改善が見られない、要員不足により時間外労働を余儀なくされている。2011 年度との比較をすると、一人平均＝11 時間 12 分増加、車掌＝26 時間 54 分増加している。会社は、要員不足にもかかわらず My Project、各種委員会を継続し、負担を強いている。JR 東労組は、要員問題の解決、採用問題、余力を求め、適正要員確保を求める。

1. 1 月 6 日 申し入れ 8 項目

①適正要員確保と業務を逼迫させる研修・出張は行わないこと②休職、育児介護の活用状況、標準数の算定基準を改めること。波動の算定基準は臨時列車に基づいた要員配置をすること③65 歳定年制導入、エルダー社員の本体勤務枠拡充④首都圏配属を中止して、新規採用枠の確保。グリーンスタッフの正社員制度化⑤過労死認定 80 時間を上回る法定外労働が多いため、1 ヶ月 45 時間延長を 30 時間にすること⑥在宅勤務の実験結果、導入目的、対象業務、対象社員、方法、周知の仕方を明らかにすること⑦ワーク・ライフ・バランス実現とインターバル制度を確立すること⑧36 協定締結期間は、2017 年 4 月 1 日～2018 年 3 月 31 日の一年間とすること。

2. 1 月 12 日 第 1 回交渉 第 1 項目で中断し、諸元データについて議論開始するが、認識が合わない。

会社→「これまではある程度の余力を抱えて仕事をしてきた」「考えているより多くの現在員がいた」「現在員が減って業務量に近づいてきた」「適正要員は確保されている」「余力がないと仕事が出来ない訳ではない」「時間外労働の増減原因は他にもある」

組合→「社員数は減っても、適正要員がいるのであれば時間外労働が増えるのはおかしい」「一定の余力が無ければ現場は回らない」「余力不足が問題」「余力以外の具体的な要素と時間外労働の総数、平均数を算出した時の社員数を示せ」

3. 1 月 16 日 第 2 回交渉

組合→企画部門で働く組合員のアンケート結果を示し、データから施策によって時間外労働が削減しないことは明らかだ。「現在員を増やすべき」「異動を抑え年間を通じて同じ職場で仕事出来る社員数を増やすべき」「車掌、設備、企画に対しての考え方を示すべき」「なぜサービス労働が無くならないのか」「評価を気にしている」と主張。

会社→「業務の効率化を行う」「車掌については、区所、支社のアンバランスを見直す」「設備はシステム化、ITC 化で生産性を上げていく」「業務の優先順位を決めていく」「企画は上位職が労働時間管理と仕事の進捗確認をしていく」「超勤を命じるのは評価のためではない」

4. 1 月 18 日 第 3 回交渉 前回交渉同様と主張したが、本社との認識合わず。

組合→「現在員を増やすべき」「異動を抑え年間を通じて同じ職場で仕事出来る社員数を増やすべき」「車掌職場は年休が入らず、時季変更権が 9 割、年休取得数より研修・出張・委員会活動が多い」ことから 1 項の「業務の運営に必要な要員は確保している」といった回答の根拠がない。

会社→「職場現実に立脚しない」「現在員を増やすのは人口が減少し、お客様も減る」「経営のリスクを高めることになる」「生産年齢人口が減少し、採用数を増やすのは厳しい」「同じ職場で仕事をさせることは、人事運用は任用の基準で行い、意欲ある社員の挑戦ということで必要」「一つの職場にいたことがプロを育てる訳ではない」「箇所ごとのアンバラを解消する」「車掌職場では申 2 号回答でもあるが、現時点では一定程度年休取得できるようになってきている」「時季変更数の集約には時間がかかる」と言い、提示しない。

組合→要員に関する基本的な考え方と原則（①要員の確保と配置は会社の責任②要員確保の方策は採用と養成③職名に応じた業務を行わせる）。時間外労働を削減するプロセス（①必要な要員の配置を検討・実施すること②区所間の業務量調整を検討・実施すること③調整可能な研修・出張は振替を検討、実施すること）。上記の前提に立って、①時季変更権乱発の車掌職場の超勤削減②育児・介護休職が活用できる体制づくり③企画部門における不払労働の撲滅④必要な教育訓練が開催できない営業職場を求め、申 2 号回答の再認識を求めた。

平成 29 年 1 月 締結 36 協定締結にあたっての本部見解

（詳細）

5. 1 月 19 日 第 4 回交渉 第 4 回交渉で求めたことに対する会社回答

会社→要員配置の原則は「採用」「養成」の認識については一致する。ただし採用市場は厳しく現状維持は約束できない。継続して効率化を進め、支社・区所間で業務量を持ち替える。車掌職場の課題については、全ての職場で 9 割という認識はない。仮に 200 人職場で月 50 日しか年休取得ができないとすると、一人当たりの年休数が 3 日～4 日ということでは、平均 18 日と大幅にかけ離れている。育児・介護休職制度の活用については、行路に制約があるという面では、勤務作成時に影響がある。制度を利用する社員にも退職することなく働いて欲しい。企画部門の業務実態については、JINJER へのこまめな入力と管理者確認を行い、周知や指導を継続していく。必要な教育訓練が行われていない営業職場については年間計画を立てて行う。訓練の変更点は紙面や点呼で周知する。伝わっていない社員にはフォローしていく。

組合→この間の回答と何ら変わっていない。職場が改善されない。①新規採用規模の継続維持②効率的な業務体制の構築③職場間のアンバランス解消を求め①～③を通じて、余力ある体制を構築すること。

会社→採用市場は厳しく、現状維持は約束できない。

組合→前提条件すら一致させようとする姿勢が見えない。

6. 1 月 20 日 第 5 回交渉

組合→20 日年休締め切りとなっており、勤務作成者への負担と職場混乱を起こさないために、「締結期間 1 ヶ月」（2 月 1 日～2 月 28 日）を求め、36 協定の早期締結を求める！5 回の団体交渉を行うも、未だに認識の一致が図れない！！したがって、①組合員の負担軽減のため、早期の 36 協定締結をすること②職場で発生している問題を先送りしないため、解決するための議論を引き続き行う。

会社→「適正要員は会社全体で確保できている」「解決方法は効率的業務体制の構築」「箇所間、支社間の要員アンバランスを異動によって解消する」。新規採用規模の継続は「採用数は、予め数を定めることは経営の基本から外れる」「国鉄末期の反省に立って、年齢層の断層をつくらない」「今後の採用規模について明らかにできない」。余力をつくることについては「余力を作ることで超勤が削減しない」「余力をつくることは確認できない」。職場間のアンバラ解消は「異動は任用の基準にて行う」「必要な異動は行う」と主張。

各系統からの問題点

かんり部会→マイプロ支援のために、明けで夕方まで残っている。きかく部会→アンケートで 20%がサービス労働している。理由は「評価」が気になる。営業部会→明けで委員会資料作成が時間外労働の原因。運車部会→女性運転士 18 名（10 名育休、2 名時短勤務、1 名妊娠）5 名しか乗務できない。この現実が時季変更権や休日出勤が増加。医療部会→看護師の要員不足が発生。テンボラリースタッフが欠員状態。職場現実に対して具体的対策示さず。「適正要員は配置している」と回答し、私たちは、余力や波動をつくるべきとの主張に具体的回答をしない。

7. 1 月 23 日 第 6 回交渉 申 3 号の 36 交渉で確認した内容を再確認

組合→平成 28 年 7 月の協定締結以降も、同協定の有効期間内で議論する。データに時間がかかるために、締結期間を 6 ヶ月とする。申 2 号の兼務問題で確認した内容を再確認する。要員確保の原則・要員確保と配置は会社の責任。要員確保の原則は採用と養成・職名に応じて業務を行う。1 月期の 36 交渉で要員配置の考え方を議論する。

会社→対立で終わることは考えていない。一致点を見いだすことが大事。締結期間は 1 ヶ月よりも、安心感の 6 ヶ月。

8. 1 月 24 日 第 7 回交渉

組合→再度 1 ヶ月の締結を求める。電通の状態が JR 東日本で起きたら、企業の根幹問題になる。家族からも悲痛な声が届き、このままでは家族を不幸にしてしまう。事態の打開策を具体的に考えるべき。時間外労働の原因は要員問題と断定している。労使共同宣言に則って議論している。問題を先送りにできない。6 ヶ月の根拠は不明確で曖昧。あらためて 1 ヶ月の早期締結を求める。

9. 1 月 29 日「36 協定締結に関する確認メモ」「36 協定の締結に向けた交渉過程に関する確認メモ」締結「36 交渉の締結期間を 3 ヶ月で締結」

36 協定締結までに団体交渉が終了しなかったのは
会社が真摯に団体交渉に向き合わなかったためだ！！