

## 申18号 36協定交渉 第2回①

第1回交渉で、職場現実について会社の調査した内容を受け、第6項の議論を再開しました。

- 会社**・池袋運輸区では1月25日の勤務指定段階で、運転士2本、車掌3本の予備勤務を増やした。東京支社内では池袋運輸区だけだった。
- ・同じく2月16日の変形日勤者については、2人は支社での会議、2人は職場のマイプロ報告会だった。勤務指定段階ではマイプロ報告会は計画しておらず、2名は時季変更権「留保」の取扱いとしていたが、36協定が締結されたことから、正常な業務運営のため時季変更権を行使し、マイプロ報告会を開催した。

ということは・・・

会社の考える重要度は

列車の運行 > マイプロ > 労働者の権利たる  
年次有給休暇

- 組合**・東京では上野車掌区や丸の内車掌区でも予備勤務が増やされている。会社は現実を受け止めるべきだ。これでは会社の調査報告を信用できない！
- ・留保して時季変更権まで行使している。マイプロ報告会に参加できないことが、業務の正常な運営を妨げたり、サービスの低下を招くことになるのか！？
- 会社**・その日暮らして現場運営していない。人材育成も同じく重要であると認識している。区長が必要だと判断したから時期変更権を行使した。
- ・上野と丸の内が漏れたことは会社としても重く受け止めている。
- 組合**・労働条件に関わる予備勤務の設定は、単なる始終業時刻の変更とは訳が違う。会社の判断で勝手に行うことは、これまでの議論からしても看過できない。
- ・休日が確定しない留保の取扱いは、組合員の生活を破壊する。容認できない！

## 法律上も協約上も定めのない「留保」は断じて認められないことを通告！

第7項 異動者等が時間外労働及び休日勤務の諸元データの対象から除外されていることから、月別で諸元データの管理を行うこと。また、JRからの出向者に対して勤務実態を把握し、時間外労働の削減を行うこと。

- 会社**・諸元データは、通年でその職場に居た人を対象とすることで、年間を通じた傾向が見えてくる。本社は広く全体の状況から見ている。
- ・社員の実績はシステム等で確認できるので、日や月間の状況は管理している。
- 組合**・これまでの年間平均データで議論が深掘りできないからこそ異動者も可能な限り含まれた、職場実態に近い月ごとのデータを求めている。それを積み上げることで会社の主張する全体の傾向もわかる。
- ・ある出向先からの復帰者は、復帰と同時に限度時間延長協議をしている。出向者も厳しい環境で勤務している。JRとの格差を是正を求めていくべきだ。

## 適切な労働時間の管理と総労働時間削減に向けた具体策を会社は示すべきだ！