

申18号 提出 36協定に関する申し入れ



4月18日、本部は今月末で期限となる、36協定に関して申し入れを行いました。申9号交渉は10回にわたり交渉を重ねましたが、標準数や要員配置に関して会社との認識を合わせることができませんでした。何よりも、団体交渉が終了しない中で、協定を締結せざるを得ない事態も発生しました。

時間外労働や休日労働の増加、年休の時季変更権の乱発は、深刻な「要員問題」が職場に発生していることの証明です！ さらに、限度時間延長が速やかに報告されない36協定違反や、不払い労働が発覚して賃金の追給も行われています。これらの事は、要員も労働時間管理も適正な管理が出来ていないと言わざるを得ません。

鉄道事業最大の使命である、安全な輸送確保のために、「安全・健康・ゆとり・働きがい」の実現のため、本部は奮闘していきます！！

**会社は職場現実に基づく私たちの指摘を受け止め
適正な要員配置と総労働時間削減に真摯に取り組むべきだ！**

1. 2017年4月1日採用社員配属後の全職場の要員需給を明らかにすること。また、正常な業務運営を行える体制を確立するために、退職者の推移を踏まえ今後も新規採用を継続し、全系統に常態化している要員不足を解消すること。
2. 本社で発生した限度時間の延長を速やかに報告しなかった36協定違反に関する原因と対策を明らかにすること。また、2月に労働基準監督署から出された指導票の内容について明らかにすること。
3. メンテナンスセンター等で現在員が標準数を下回る箇所が発生し、正常な業務運営に支障をきたしていることから要員配置を行うこと。
4. 年々増加傾向にある心の病などの実情をふまえて、業務管理やメンタルヘルスのあり方について考え方を明らかにすること。また、昨年度から実施しているストレスチェックの実績に基づき具体的対策を行うこと。
5. 労働基準法第39条にもとづく時季指定した年休に対し、時季変更権を行使する理由を明らかにすること。また、時季指定した年休を付与するために要員確保に向けた具体的対策を講じること。
6. 労働協約ならびに労働基準法違反の勤務指定時における時季変更権行使の「留保」は行わないこと。
7. 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。
8. 5月1日以降の「日及び月間」の限度時間を定める36協定の有効期間は、5月1日から10月31日までの6ヶ月間とすること。また、「年間」の限度時間を定める36協定については、4月1日を起算日として、その期間は4月1日から3月31日までとすること。