

業務部速報

No. 15

発行 17. 10. 3

JR東労組 業務部

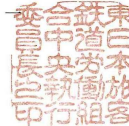
申6号 2017年10月期 36協定に関する申し入れ



J R 東 労 組 申 第 6 号
2 0 1 7 年 1 0 月 3 日

東日本旅客鉄道株式会社
代表取締役社長 富田哲郎 殿

東日本旅客鉄道労働組合
中央執行委員長 吉川英



提出!

「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

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ついて、これまで時間外労働の原因は「要員問題」であることを明確にし、その解決に向けて団体交渉を実施してきました。しかし、団体交渉が終了せずに確認メモで36協定の締結を行わざるを得ない異例の事態が発生しています。「要員問題」は先送りでできない課題であり、解決に向けて取り組んでいかなければなりません。

時間外労働の総計は一定程度削減されていることから、これまでの労使の取り組みの成果を確認することができます。しかし、未だに車掌職場における時季変更権行使数と休日出勤は高止まりとなっています。また、組織改正に伴い新幹線運行本部が新たに本部・本社間の管轄となりましたが、企画部門における時間外労働の増と指令部門における人材育成と技術継承に関わる課題も発生しています。

更に、今締結期間内において、盛岡支社では労働基準監督署が立ち入り調査を行い、労働時間と実績の乖離が指摘され、事前協議なく月間45時間超の時間外労働が7件発生し、東京支社においても1日8時間を超える時間外労働が発生するなど、36協定違反が発生し、コンプライアンス遵守の観点からも看過出来ない問題といえます。

「電通違法残業事件」にみられるように、世論の長時間労働に対する関心が高まり、企業と労働組合の責任が大きく問われています。

時間外労働の削減はもとより、「要員問題」の解決と、組合員の「安全・健康・ゆとり・働きがい」を通じた安全を最優先する鉄道事業を運営するために、下記のとおり申し入れますので、会社側の真摯な回答を要請します。

記

1. 平成28年度、36協定限度時間超過実績について、下記の状況が作り出された原因を、(1)社員の技術面、(2)要員面、(3)業務面(業務量)の観点から明らかにすること。また、時間外労働削減に向けた対策を明らかにすること。

- ①年間330時間超過実績153件(平成27年度比68件増)
- ②月間45時間超過実績700件(平成27年度比197件増)
- ③企画部門の年間平均258時間2分(平成27年度比3時間24分増)

2. 事業の安定的な運営、社員の健康面の維持、諸制度を活用できる状況を確保した上で、正常な業務運営がおこなえる要員体制を確立すること。また、要員確保の原則は採用と養成という確認事項を遵守し、今後も新規採用規模を維持すること。
3. エルダー社員の本体勤務枠拡大に伴い、配属にあたっては短日数勤務を基本として指定すること。また、標準数の算定にあたっては実稼働日数に合わせたエルダー社員予備率を設定すること。
4. 妊娠、出産、育児に伴う休職者数が増加していることから、標準数を見直し適正な要員配置をおこなうこと。
5. 安全衛生委員会でのメンタルヘルス対策および、時間外労働削減に向けた審議実績を明らかにすること。また、ストレスチェックの活用状況と実績に基づき対策を実施すること。
6. 設備部門における各系統の設備管理システムのデータ精度向上に向けて、専任担当者を配置すること。また、設備管理システム導入後の実績を踏まえ、新システム導入時はシステム定着までの間、要員整理はおこなわないこと。
7. 急激な世代交代の中で、より鉄道安全、労働安全、技術継承、技能伝承を向上させるため、本来業務に集中できる適正要員を確保すること。また、適正要員確保に向けて、業務量の適正化を図るため、マイプロジェクト、各種委員会、業務研究を中止すること。
8. 33発動時の労働基準監督署への申請事由の適正化を図ること。また、33発動実績については速やかに職場代表者に事由の説明をおこない、本社についても各箇所の33発動の現状を把握すること。
9. 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。
10. 11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、11月1日から4月30日までの6ヶ月間とすること。

以上

年休時季変更権行使や休日労働は減少していない!
長時間労働削減! 36協定違反やサービス残業を無くし
安全・健康・ゆとり・働きがいのある職場を創りあげよう!!