

申6号 2017年10月期 36協定交渉 第3回 ②

第8項 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。

- 会社**・示した支社毎の実績数で、支社間で33発動数にばらつきがあるのは問題だ。
・適用事由は労基署から適用の許可をいただいているので法律に則っている。
- 組合**・問題はばらつきではなく、33発動の基準が曖昧な点だ。
・新潟の実績では、33発動が毎日管内のどこかで起こっている計算になる。八王子では19時に起きた踏切障害対応の33発動が17時から開始となっている。
・36超勤の抜け道になってはならない。本来36超勤で全て処理すべきだ！

会社は33発動の基準が支社間で揃っていないことを認める!!
36協定を踏まえたいうでの33発動とする旨の支社指導を約束!!

第9項 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。

- 会社**・「留保」の取扱は法令・規則にあるものではないが、36協定が締結されないときに必要な人員を確保するために行っているもの。
- 組合**・時季変更権を行使すべし。 **対立!**

第7項 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。

- 会社の認識**・盛岡の不払い労働・36協定違反は仕事の優先順位の付け方が問題。
・労働時間管理について、これまで周知徹底してきた。まだなお、このような事象が発生しているとは、**開いた口がふさがらない思いだ。**
- ・マイプロや業務研究は将来の会社発展に必要なことで、中止しない。
 - ・業務量は減ってない。マイプロや業務研究を行う余裕がないとも思わない。

- 我々の主張**・自己啓発をやることで通常業務が時間外に押しやられている。
・効率化施策で業務量を減らしてきたとの回答だが、同時に人も減らされていて、超勤は減っていない。
- ・業務量が減っていないと回答している。ならばマイプロや業務研究を減らして、業務量を落とさなければ超勤は無くならない。
 - ・この間ずっと、**業務量を減らすか人を増やすか**しかないと指摘している。

マイプロ・業務研究・委員会を中止しないなら、会社は超勤を減らす他の具体策を示すべきだ!!