

業務部速報

No. 18

発行 17. 10. 18

JR東労組 業務部

申6号 2017年10月期 36協定交渉 第2回 ②

第1項 平成28年度、36協定限度時間超過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。

組合・限度時間超過や、連続しての月間45時間超過が工事事務所に偏っている。
・新幹線運行本部は本社機関となったが、超勤は増加傾向にある。

会社・建設工事部門では大規模改良などプロジェクトの性質上やむをえないところもあるが、**支社とのプロジェクト分担など、本社としても関わっていく。**

・運行本部は超勤削減に加え、技術継承や教育をしっかり行っていく。

組合・運行本部は指令部門ときかき部門、工事事務所も様々な系統があり、総体としての数字のみならず、それぞれの内訳を見ながら対策を検討すること。

第2項 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。

会社・車掌職の諸元や時季変更件数は改善している。

・少子化の社会情勢から、現状の採用者数を今後維持するは厳しい。

組合・時季変更権を行使されても、その理由が本人に伝えられず、納得できない。理由は伝えるべきだ。

会社は努力義務を果たすべきだ!

会社・義務ではないし、ルール化は難しい。納得してもらえるよう努力はしていく。

第3項 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。

会社・全てを短日数勤務とする考えはない。また、予備率というものも存在しない。

組合・8割の勤務日数社員を1人工としてカウントしないこと。**申4号で継続議論**

会社・エルダーに限らず、短日数勤務社員の配置には労働日数を考慮してきた。

第4項 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。

組合・運車職場で妊娠した社員に対し、「基本兼務だ」と言われている。過去に労使でそのような議論はしていない。

・育休中社員の運適期間が切れる事象が発生している。要員需給面から、また復職後の生活設計のためにも、育休中も運適を受けられるようにすべき。

会社・兼務ありきではなく、その都度ケースバイケースで決めることである。

・運適は勤務時間内に受けるべきもので、休職中は制度上難しい。

継続議論を確認!

**長時間労働の削減と、不払い労働を無くし
安全、健康、ゆとり、働きがいのある職場を創り上げよう!!**