

申12月 2018年1月期 36協定に関する申し入れ

12月26日、本部は1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。この間、36協定違反の根絶はもとより、時間外労働削減、適正な労働時間管理を労使の共通認識として解決に向けて取り組んできました。しかしながら、今締結期間中において八王子支社、高崎支社で相次いで36協定違反が発生し、他支社においても34条違反が発生するなど、早急に対策を打ち出し解決を目指さなければなりません。さらに、企画部門においては時間外労働に歯止めは掛からず、不払い労働の強制やパワーハラスメントなど違法な労働時間管理の事象についても明らかになっています。2016年度には、労働基準監督署による本社への臨検監督をはじめとして、現場にも労働基準監督署の立ち入りが行われており、この事は不適切な労働時間管理の実態を明らかにする証左とも言えます。安全な鉄道事業を運営するために「安全と健康」の両立は必要不可欠であり、要員問題の解決に向け本部は交渉を行います。

1. 平成29年12月1日現在の支社別・系統別の標準数および現在員数について明らかにすること。
2. 繰り返される36協定違反の原因と対策を明らかにすること。
3. 労働基準監督署の臨検監督の実績と指導内容および対策について明らかにすること。
4. 安全衛生委員会で適正な労働時間管理について審議を行うこと。また、36協定違反が発生した職場については、臨時の安全衛生委員会を開催し、問題点およびその解決策等の検討を行うこと。
5. 全系統に常態化している要員不足を解消するため、プロフェッショナル採用の地方支社における新規採用枠の拡大をはかること。また、ポテンシャル採用とプロフェッショナル採用の比率の変更を行うこと。
6. 営業職場の要員不足や技術継承・技能伝承を踏まえ、正社員を希望するグリーンスタッフ全員を雇用すること。
7. 企画部門において適正な労働時間管理を行うため、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき、労働時間と労働実績の乖離について、出退勤記録やパソコンの使用時間等を把握し、不払い労働の是正をはかること。
8. 平成30年2月1日以降の協定有効期間については、平成30年2月1日から平成31年1月31日までの1年間とすること。また、協定の有効期間中に「36協定違反等」が発生した場合、36協定の途中解約を可能とするため、36協定書の「破棄条項」を追加すること。なお、新条文は以下の通りとすること。

【新条文】

第6条（有効期間）

この協定の有効期間は、平成30年2月1日から平成31年1月31日までとする。

- 2 第2条第1項は、第3条第1号および第2号、第4号第2項に定める1箇年の起算日は、平成30年4月1日とする。

第7条（協定の解約）

本協定の有効期間中に、次の各号の定めにかつ該当する行為が生じた場合は、本協定を解約することができる。なお、解約を申し出る際は、文書によって通知することとする。

- (1) 労働基準法第36条に違反する行為があった場合
- (2) 社員の労働時間が適正に管理されなかった場合