

業務部速報



No. 83

発行 19. 4. 17

JR東労組 業務部

幹本
申1号

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

その2

4項 「36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針」に沿った上で、これまで以上に時間外労働の削減に取り組むこと。

- ・「36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針」を踏まえ、より適正な労働時間管理に努めていく。
- ・車掌では12時間ほど増えている。休日労働増加が要因と考えているが、休日労働が増えた理由までは分析できていない。今後の労働時間管理と対策や取り組みを考えないといけなない。
- ・33発動は災害その他避けることができない時が対象であり、乱発、濫用あってはいけなない。何が何でも33でやるわけにはいかないという認識は持っている。36の窓口は新幹線統括本部企画戦略室となる。
- ・新幹線統括本部は、労働時間を管理するエリアが広くなり遠い現業もあるが、遠いから把握できなないとなってはいけなない。

5項 「電気部門の変革2022」の中で示されている、技術センター・メンテナンスセンターの業務量に対する標準数の考えを明らかにすること。

- ・各エリアにおける電力と信通の技術センター、メンテナンスセンターの要員配置は検討している。現段階は示せるものがない。

電気の変革2022の本部-本社の議論で「各地方で議論していく」となっています。しかし地方交渉では、配置の考え方など具体論まで深まっています。この現状を会社は受け止め、要員配置とその根拠となる考え方を具体的に、早急に示すべきだ！

6項 問題が発生した場合は、早期解決に向け真摯に労使議論することを前提とし、2019年5月1日以降の協定有効期間については、2019年5月1日から2020年4月30日までの1年間とすること。

- ・2018年4月からの中で、36違反はない。限度時間延長の事前協議実績もない。
- ・36違反はあってはならないが、その場合は真摯に議論していく。そうならないように、これからも労働時間管理はおこなっていく。
- ・1日、1箇月及び1箇年の限度時間を定める36協定の有効期間は、現行法令上望ましいとされる最長の期間である1年間が必須であると考えている。

本日で全6項目の議論を終了しましたが、引き続き、労使で課題認識を共有していきます。今後、新幹線特有の傾向の分析も必要であり、職場と議論、検証を重ねていきます！