

業務部速報



No. 160

発行 22. 4. 8

JR東労組 業務部

幹本 「『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申6号 協定』等に関する申し入れ」を提出！

「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」等については、この間労使において総労働時間の削減に向けて認識を一致し、労働時間の適正な管理を基本に取り組み、安全と健康が確保できる職場環境の構築を目指してきました。そのような中で一部職場では、「勤務作成担当者の負担軽減」を理由とし、乗務員の在宅休養時間が確保されない場合において、慣例的に行われていたコミュニケーションがなく勤務指定が行われることが示され、安全に乗務することへの不安の声が出ています。また、活用機会が増えているJoi-Tabの取扱いに関し、業務の位置づけが明確になっていないため、労働時間の認識に課題があると言わざるを得ない事象も発生しています。更に、様々な施策のもと、効率的な業務運営と社員の成長が目指され、現業機関のフレックスタイム制の拡大等、働き方も変化していきます。JR東労組は変化する職場の中でも不安なく業務を行うために、更なる労働時間の適正な管理と検証を行い、「安全・健康・ゆとり」のある職場を構築することが重要です。今後、団体交渉で精力的に議論します。



1. 2021年度の新幹線統括本部内における、系統ごとの時間外労働月別平均時間及び、年次有給休暇の取得日数・失効日数を明らかにすること。
2. 2021年度の盛岡新幹線運輸区における、車掌、運転士、事務、管理の担務別の時間外労働月別平均時間及び、年次有給休暇の取得日数・失効日数を明らかにすること。
3. 2022年4月1日現在の盛岡新幹線運輸区における、現在員数及び休職者数について車掌、運転士別に明らかにすること。
4. 盛岡新幹線運輸区の乗務員の勤務作成において、安全・健康確保の観点から、これまで通りのコミュニケーションを図り、予備交番においても在宅休養時間を確保した勤務作成に努めること。
5. 適正な労働時間管理を行うために、Joi-Tabの活用機会が増加していることを踏まえ、業務としての位置づけを明確にして十分な説明を行うこと。
6. フレックスタイム制等を含めて労使で検証等を行うこと。
7. 問題が発生した場合は、早期解決に向け真摯に労使議論を行うことを前提とし、2022年5月1日以降の協定有効期間については、2022年5月1日から2023年4月30日までの一年間とすること。



団体交渉で議論できるのは労働組合だけです！

JR東労組に結集し、「安全・健康・ゆとり」ある職場をつくり上げよう！