

業務部速報



No. 165

発行 22. 4. 15

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申6号 労働に関する協定』等に関する申し入れ」 団体交渉を行う！①

(4/14 開催)

本日、団体交渉を行い全項目の議論を終了しています。特徴点は以下の通りです。

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。

- ◇月間45時間および年間330時間の限度時間の延長が、それぞれ各系統10箇所の職場で発生した。
- ◇36協定に違反する内容は発生していない。
- ◇会社が指定する年次有給休暇である「会年」は発生していない。
- ◇年間の総超勤については、昨年度より全系統で増加している。
- ◇盛岡新幹線車両センターで発生している慢性的な休日出勤は把握していない。教育できる環境となるようにフォローは行う。確認！

「安全・健康・ゆとり」を担保するために時間外労働の削減、年休の取得しやすい環境をつくることを確認！

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。

- ◇乗務員の時間外労働の増加は、お客さま・運転本数の増加が要因である。
- ◇管理者は超勤が高止まり傾向にあるが、平準化できるものは平準化し、分析して対策を立てていきたい。
- ◇長時間労働により健康面に不調をきたすことはあってはならない。確認！

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。

- ◇乗務以外に日勤・研修・出張等に対応できるよう、必要な要員を確保している。
- ◇様々な休暇や休職等の制度は就業規則に基づくものであり、制度は社員が申請して要件が満たされれば取得できる。取得しにくい環境がないように管理者の勉強会を行っている。

年休取得や休職等の制度が活用できるよう適正な要員配置を行うことを確認！

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。

組合の主張

- ◇これまでは予備交番においても在宅休養時間が確保されない場合はコミュニケーションを取ってきた。
- ◇緊張感を持って乗務している。在宅休養時間の確保は重要であり、コミュニケーションを取ることは必要だ。
- ◇一方通行のコミュニケーションではなく、双方向のコミュニケーションを重要視するべきだ。
- ◇職場の歴史や経過があり労使が共通認識のもと行ってきたものを一方的に変えるべきではない。変える時こそコミュニケーションが必要である。引き続き職場の議論を互いに注視すべきだ。

会社の主張

- ◇勤務変更に応じていただいていることに関しては感謝申し上げます。
- ◇在宅休養時間の定めは、乗務割交番を作成する際に適用になり、勤務指定で適用されるものではない。
- ◇在宅休養時間については、社員の体調管理に資することであり、これまでと同様に配慮していく。
- ◇盛岡新幹線運輸区に限らず一方的にコミュニケーションを遮断するものではない。箇所には内容を伝える。

4項の項目は議論終了しましたが、お互いが納得して進めるための議論を改めて求める！

②へ続く