

業務部速報



No. 166

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！②

(4/14 開催)

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。

- ◇Joi-Tab 導入時の説明が不十分だと捉えられる方がいたと話を頂いた。箇所へフィードバックしたい。
- ◇業務用タブレットは業務に必要なものに使うことが大前提である。
- ◇原則は管理者が業務指示して業務として認められるものになる。
- ◇Joi-Tab を持ち帰って使用することへの課題があると認識している。明確に線引きしなければならない。
- ◇自己申告であっても労働時間外に業務で使用した場合は、労働時間として取り扱う。
- ◇各現場において、Joi-Tab(業務に関する)を労働時間外に使用しないことを繰り返し指導する。
- ◇出向者、エルダー社員に対しては、支社を通じて必要な教育を行う。

業務の位置づけを明確にして、適正な労働時間管理を行うことを求める！

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。

組合の主張

- ◇コアタイムが10時から16時までと長く、柔軟性に欠けるのではないか。
- ◇自分で労働時間管理を行うことが不慣れなことを踏まえて教育を行い、管理者も労働時間を管理すべき。
- ◇勤務開始の打刻前や勤務終了の打刻後に業務を行うことがないようにすべきだ。
- ◇「乗務員の業務等の見直し」でゆとりがなくなっているが、時間外労働が増加しないか検証すべき。
- ◇ダイヤ改正では修正があったが、原因を踏まえて再発防止のため必要な議論は行うこと。

会社の主張

- ◇導入当時は本社・支社も10時から16時で徐々に短くしてきた。課題を検証した上で検討したい。
- ◇フレックスタイム制は自身の労働時間管理となり、働きすぎも働き不足も良くない。教育は行っている。
- ◇勤務の大前提として、打刻前後での業務は上長の指示であり労働時間とする。
- ◇ダイヤ改正の修正についてはチェック体制を確立した。

今後、フレックスタイム制の対象者になる組合員へ教育を行っていくことを確認！

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。

- ◇「安全・健康・ゆとり」の確保のために時間外労働の削減を目指していく。
- ◇提起があれば問題等発生した場合に早期解決に向け真摯に労使議論を行う。
- ◇新幹線統括本部として36協定違反を発生させないように取り組む。

締結期間の1年を迎える中で盛岡新幹線運輸区では36協定違反がなかったことを労使で確認しました！引き続き1年締結に向けて鋭意議論を行います！

団体交渉で職場の声を議論できるのは労働組合だけです！

「安全・健康・ゆとり」ある職場を目指し、JR東労組へ結集しよう！！