FAXニュース
OMIYA
JR東労組大宮地本
2017年4月18日
No.169

大地申第15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」の申し入れ　第１回交渉その２

３．時季変更権行使の重みを鑑み、毎月の各車掌区の時季変更権行使数を明らかにすること。
４．休日労働が増加傾向にあるため、公休・特休日における労働実態を明らかにすること。

組合：３車掌区の時季変更権数・年休付与数・休日出勤数を明らかにすること。
会社：口頭で回答（右図参照）

２０１６年度(2016年４月１日～2017年３月31日)の車掌区の現状

	時季変更権数	年休付与数	休日出勤数
さいたま車掌区	１６９９日	４４３７日	１２１０日
大宮車掌区	１２４４日	３１８９日	３９５日
宇都宮車掌区	２１５１日	２９１４日	５９７日

組合：時季変更権・年休付与の重みを議論してきた。前回から改善しているところもあるが、時季変更権の内容にも踏み込まなければならない。働く側の意識も変わってきた。
会社：内容を分析しないとならない。色々な積み上げをしてきた。必要な議論を継続していく。

５．２月期の勤務指定において、労働協約ならびに労働基準法違反の「留保」の勤務にした根拠を明確にすること。また、今後「留保」の勤務指定を行わないこと。

明確な根拠が示せない！

組合：２月の勤務で留保が出され、職場は混乱した。留保を判断した根拠は何か？
会社：各種法令を解釈した。
組合：我々は労働基準監督署に相談し、違法性があると指導を受けた。
会社：会社として違法性があるとは認識していない。
組合：何に基づいて判断をしたのか？
会社：万が一、３６協定が締結されなかった場合の対処方としてやった。時季変更権の行使を留保だ。
組合：時季変更権の濫用だ。３６協定が締結されていないと、正常な業務運営が出来ないのか？
会社：休日出勤や超過勤務が出来ない。
組合：違法性がある。会社は根拠を示さない限り議論は進まない。
会社：組合が納得するものを示してほしいと言われているがいかがか？
会社：一旦持ち帰りとする。

交渉中断！

要員逼迫の職場現実と検証運動の現実を訴え、安全で働きがいのある職場環境を創りだすため交渉を継続します！

次回は19日9時～です