



## 大地申第11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

大宮地本は、平成29年10月「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」を締結しました。長時間労働の是正に向け、歩を進めていますが大宮支社企画部門・各課の時間外労働は高止まりし、現業機関においても工務職場を中心に増加傾向にあります。時間外労働縮減に向け、「個人に偏らないようにする」「工事の標準化」「不要不急な業務を命じない」等、各課共に対策を講じていますが改善までの道のりは困難を極めています。

労働組合として、長時間労働に対し危機意識を抱いています。他会社に限らず、他支社で発生している事象は、対岸の火事として見過ごすことはできません。「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を全うすることが重要です。特に始終業時刻の打刻とパソコンの使用時間の記録を確認し乖離を是正させる等、抜本的な管理の見直しや具体策を講じていかなければ長時間労働の是正には至らないと考えています。

労働基準法第34条1項違反が那須保線技術センター・小山保線技術センター・大宮建築技術センター・大宮総合車両センターで発覚しました。何れも、午前半休を取得した社員が休憩時間を取らずに業務遂行したことで発生しました。この事象は、氷山の一角と捉えています。鉄道事業を担う私たちは、異常が発生すれば安全・安定輸送に向けて休憩時間を割き業務遂行にあたります。法令に則り、付与しなければならない休憩時間を業務優先で与えられていません。労働組合として、「法令順守・企業倫理」とはどうあるべきか捉え返し、克服に向けて動き出します。

年次有給休暇に対して、請求権の重みや労働法の趣旨など労使で議論を積み上げ克服に向かっています。しかし、この間の労使議論が職場に浸透することなく現場から、「年休は我慢することも必要だ」「年休は入らない」等、耳を疑うような言葉が管理者から言われていると聞きます。今一度、労働法の趣旨から年次有給休暇の請求権と時季変更権行使の重みについて議論する必要があります。

この間、労使で積み上げ是正してきた成果を確認し、正すべきは正し、長時間労働の縮減・削減に挑むため、あらためて下記の通り申し入れを行いますので誠意ある回答を要請します。

#### 記

1. 事業所ごとの時間外労働月別平均時間を平成29年度7月から9月まで明らかにすること。
2. 労働基準法第34条1項違反が那須保線技術センター・小山保線技術センター・大宮建築技術センター・大宮総合車両センターで発生した経過及び根拠を事業所ごとに明らかにすること。また、今後の対策を事業所ごとに明らかにすること。
3. 工務職場での午前半休数を事業所ごとに平成29年度7月から9月まで明らかにすること。
4. 労働基準法第34条1項の趣旨に踏まえ、各事業所は作業ダイヤに準じた休憩時間を取り扱うこと。
5. 大宮支社企画部門電力課の保全グループ及び工事グループ各社員の勤務実態を平成29年度7月から9月まで月別に明らかにすること。なお、時間外労働縮減に向けた具体策を明らかにすること。
6. 大宮支社企画部門・各課の長時間労働が常態化しているため「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき、労働時間と労働実績を厳正に管理するため出退勤記録やパソコンの使用時間を適宜把握し乖離については是正を図ること。
7. 大宮支社全体で超過勤務が減少しないことから、事業所ごとに研修・出張を「管理」「一般」に分けて明らかにすること。また、長時間労働の温床となる研修・出張は行わないこと。
8. 3車掌区の時季変更権行使数及び主な行使内容を平成29年度7月から9月まで明らかにすること。なお、年次有給休暇の請求権の重みに踏まえ適正要員を配置すること。
9. 安全衛生委員会で適正な労働時間管理について審議を行うこと。また、36協定違反が発生した職場については、臨時の安全衛生委員会を開催し、問題点及びその解決策等の検討を行うこと。
10. 平成30年2月1日以降の協定有効期間については、平成30年2月1日から平成31年1月31日までの1年間とすること。また、協定の有効期間中に「36協定違反等」が発生した場合、36協定の途中解約を可能とするため、36協定書の「破棄条項」を追加すること。なお、新条文は以下の通りとすること。

#### 【新条文】

(有効期間等)

第6条 この協定の有効期間は、平成30年2月1日から平成31年1月31日までとする。

2 第2条第1項、第3条並びに第4条第2項に定める1箇年の起算日は、平成30年4月1日とする。

(協定の解約)

第7条 本協定の有効期間中に、次の各号の定めに従って該当する行為が生じた場合は、本協定を解約することができる。なお、解約を申し出る際は、文書によって通知することとする。

(1) 労働基準法第36条に違反する行為があった場合

(2) 社員の労働時間が適正に管理されなかった場合

以上

**要員・長時間問題などの解決を求め、働きがいのある環境を創りだそう!**