



大地申第17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30年1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、労使で議論を積み上げ部分的な背景を掴みだしてきました。検証結果を基に業務量や要員等も併せて見極めていくことが重要です。

大宮支社企画部門・各課の長時間労働は支社のみで削減することはできません。本社・各支社との連携や発生事象とどの様に向き合い対応していくのが課題だと感じています。そして、現業機関においても工務職場を中心に世代交代・技術継承の渦中であり、長時間労働の削減に至っていません。今一度、業務量と技術継承の兼ね合いなど見定め徹底した労働時間管理が求められています。時間外労働削減に向け、目を背けることなく労使で真摯に向き合うことが必要不可欠です。

労働組合として、長時間労働や労働時間管理について危機感を抱いています。特に他支社で発生している労働基準法違反や労働時間管理の不備等は、真摯に受け止め発生させない決意を新たにしなければなりません。更にJR西日本で発生した残業代未払いや時間外労働が「過労死ライン」を超えていたなど見過ごすことができない事象が明らかになり、昨年3月天満労働基準監督署からは正勧告を受けパソコンのログオン・オフ時刻などで労働時間を管理する方法に変更したと示されました。大宮支社としても「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と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。

また、労働時間等見直しガイドライン、育児・介護休業指針が改正され適用されています。今まで以上に労使間の話合う場が必要不可欠とされています。

労働基準法第34条1項違反について発生事象を基に議論してきました。何れも、午前半休制度を活用したことにより違反となりました。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り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きれていません。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、克服に向けていくことが課題だと認識しています。

「就業規則等の改正について」に基づく「労働条件に関する協約」及び「就業規則」が改正されました。保存休暇制度については、基本的に年次有給休暇の取得率の向上が目指されています。今一度、年次有給休暇の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てきたことを周知することが重要です。

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. 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」に基づき調査を行い、調査結果を明らかにすること。
2. 大宮支社各系統で常態化している要員不足に踏まえ、平成30年度新規採用者数を明らかにすること。また、平成31年度新規採用者数を増やすこと。
3. 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厳正に取り扱うこと。
4. 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10月から12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。
5. 労働時間等見直しガイドラインが改正され、労使間の話合いの機会を整備するため労働時間等設定改善委員会の設置が求められていることから、今後の会社としての考え方を明らかにすること。
6. 安全衛生委員会において適正な労働時間管理について審議を行い、当該事業所における労働時間等の設定の改善に関する調査及び審議を行うこと。また、36協定違反が発生した場合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に向けた審議を行うこと。
7. 平成30年5月1日以降の協定有効期間については、平成30年5月1日から平成31年4月30日までの1年間とすること。

以上

労使議論を深め、長時間労働の削減・安全で働きやすい職場環境の構築を目指そう！