FAXニュース
ŌMIYA
JR東労組大宮地本
2020年4月10日
No. 175

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、交渉開催その③

◆団体交渉の主な議論内容（要旨）です。

２．運輸職場で管理と一般の時間外労働実績が増加しているため、増加要因と時間外労働の削減に向けた具体的な対策を示すこと。

会社回答：鉄道事業の特性上、時間外労働等は一定程度生じるものである。なお、業務の平準化及び時間外労働の削減に引き続き取り組んでいく。

【川越車両センターで増加し続ける管理者の超勤について議論】

組合）川越車両センターでも大宮運転区と同じように管理者の超勤が多い。どのように対策していくのか？

会社）36違反以降、様々な取り組みを行い、休憩超勤削減を行ってきたが、構内助役の運転整理による休憩超勤は発生してしまう。

組合）構内助役は夜間の応援がいない、休憩超勤についてどうしていくのか？

会社）取り組みを行ってきたので時間管理はレベルが上がっているが、運転整理に対して休憩が取れない実態はある。現場の声を聞きながら支社としてサポートしていきたい。

組合）今の体制でどう手当てするか知恵出しできることはある。柔軟な体制を取れるようにしてほしい。７時間３０分の超勤も発生している。

会社）年齢構成も高い、運転整理に長けた方を育成していく。運輸部全体で取り組んでいく必要がある。

【さいたま運転区でダイヤ改正に関する超勤について議論】

組合）さいたま運転区で超勤が増加している。第３四半期、個人最大値も突出している、どのような要因か？

会社）日勤助役の超過勤務が多くなっている。運転整理ではなく人材育成や教育の関係である。

組合）人材育成に主眼がいっていて、訓練センターの参加実態も把握できていない。日勤助役がやるべき仕事ができていない部分ある。初めてつくったダイヤ改正ＰＴに経験のない主務職や助役がメンバーになった。超勤増加の大きな理由は尻ぬぐいだ。技術継承の視点がなく、最後はメンバーではない経験した方が手伝ってきた。同じように助役も超勤が多くなってしまった。今後についてどう対応していくのか？

会社）指摘は受け止めていく。計画助役をなくしてから当直が兼務している。主務職層に役割与えたい思いがあった。やり方について指摘があったと思う。まずは現場の中でどういった体制が良いのかふり返りの中でやられている。来年はスムーズにスタートできるようにしていく。

組合）規定違反の訂正はメンバー以外の方がやった。承認かけた後で手直しが発生している。ダイ改経験者と引き継げる体制をつくるべきだ。ＰＴメンバーからは管理者からの超勤管理はなかったといわれている。過去の３６違反から乗務員に問題意識が浸透していたが、今回は出来ていなかった。

会社）超勤管理はされていると思うが、指摘があったので改めて持ち帰る。

〈川越車両センター・さいたま運転区の議論・確認事項〉

①川越車両センター

・構内助役の休憩超勤の削減については、現場と連携して取り組んでいく。

・埼京線の遅延対策は、プロジェクトも立ち上がっているので引き続き取り組んでいく。

②さいたま運転区のダイヤ改正プロジェクトでの指摘について

・地本からのダイヤ改正経験者を外したダイ改ＰＴを進めた影響で、多くの超勤が発生した原因は職場のマネジメントの問題であることを受け止め、ダイ改の振り返りを行っていく。

③運転職場の指導員の負担軽減について

・新人、ライフサイクル戻りの教育の他に、コロナウィルス関係の教育も発生している。このような中でジョブローテーション異動がある。社会状況を見て異動は延期すべきと指摘！

その④へ続く