

東日本旅客鉄道株式会社大宮支社
支社長 阪本 未来子 殿

東日本旅客鉄道労働組合
大宮地方本部
執行委員長 森田勝美

「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28年度「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」を締結しましたが、川越車両センターにおいて日8時間の限度時間を超過する、36協定違反の抜本的な解決策を見いだすことが出来ず、検証運動を継続することによって違反にならない環境を生み出してきました。36協定違反の撲滅に向けて業務の本来あるべき姿を見いだし、克服に向けた具体策を明確にしなければなりません。

この間、議事録確認の履行状況と長時間労働の縮減・削減に向けて職場検証をしてきましたが、大宮支社企画部門・各課の時間外労働が増加傾向にあり歯止めがきかない状況や、工務職場でも、同様に時間外労働が増加傾向にあり、要員が起因しているのか、業務量が問題なのか明確にして早急に対策を講じていかなくてはなりません。

2月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」の勤務が指定され職場は混乱しました。更に、平成29年1月25日に「2月に申し込みのあった年休の取扱いについて」と題して発行責任者が不明な書面が貼り出され、「36協定が締結されない場合、時季変更権を最終的に行使するか否か（年休が入るか入らないか）については、遅くとも当日の2日前まで決定し、本人にお知らせします」「36協定が締結され、かつ業務の正常な運営に支障しない場合は、基本的に「年休」になりますので、その旨本人にお知らせします」と書かれ混乱を助長させました。この「留保」勤務について、多くの分会は疑義を抱き労働基準監督署へ出向き相談せざるを得ない事態にまで発展した現実を大宮支社は重く受けとめるべきだと考えます。労働基準監督署の見解は、「年次有給休暇の請求権は労働者の権利であり、36協定が締結出来ないから留保の取り扱いをすること事態おかしい」「36協定というのは、あくまでも時間外労働に関する書類になるので年次有給休暇は無関係で、使用者は何か勘違いをされているのではないか」との見解が示されました。また、時季変更権行使についても指摘がされ、労働組合側として重く受けとめ、考え方を改めなければいけないという認識にも立ちました。コンプライアンスを指導する大宮支社として、この労働基準監督署の見解を真摯に受けとめ労使の共通認識へと高める必要があります。

この間、労使で築きあげた成果を基軸に「安全・健康・ゆとり」を確保し、働きがいを持てる職場づくりを目指してきました。要員需給が逼迫している現状に踏まえ、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. 1月期の事業所ごとの「管理」「一般（職名・パート別）」の現在員数、退職者数を明らかにすること。なお、大宮支社は、各課の標準数及び現在員数、退職者数を明らかにすること。また、月45時間を超える（法外）の事前・事後協議が増加していることから、適性要員を配置すること。

2. 大宮支社全体で超過勤務が増加傾向にあることから、事業所ごとに研修・出張を「管理」「一般」に分け明らかにすること。また、業務を逼迫させる研修・出張は行わないこと。
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。
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。
6. 年次有給休暇、育児休職等や育児・介護勤務等の制度を活用した場合においても、事業所の規模等の特性に基づく標準数の算定基準を改め、正常な業務運営が行える適正要員を確保すること。
7. 大宮支社企画部門の時間外労働が増加傾向にあることから、正常な業務運営が行える適正要員を確保すること。
8. 川越車両センターにおいて、日8時間を超える事態が発生し対策を講じているが、その対策内容と今後の展望について明確にすること。
9. 36協定違反である日8時間超えを繰り返さないために、再発防止に向けて取り組んできたこと及び、具体的な対策を明らかにすること。
10. 視覚障害者対応（白杖）や車いす対応を定期的に行っている事業所を明らかにし、対応策を具体化すること。
11. 黒磯駅において、執務箇所・作業ダイヤ・窓口の営業時間等の変更を労使議論や職場周知が不十分にも関わらず、3月22日に実施した理由を明らかにすること。また、職場の声を基に発生している問題や想定される問題について把握し、早急に改善すること。
12. 日光駅でのイベント等対応時の現状を明らかにすること。
13. 事業運営として緊急にホームドアを設置することは安全対策上も必要だが、設置後の点検作業が集中することが想定されるため、対策を明らかにすること。
14. 設備関係の技術センターにおいて、「超勤整理簿」等を活用している箇所を明らかにすること。
15. 労働安全衛生法に基づき、安全衛生委員会の開催は月1回以上実施し、50名未満の事業所においても、準じて開催すること。
16. 法の趣旨に基づき、36協定の締結単位は事業所単位とすること。
17. 5月1日以降の「日及び月間」の限度時間を定める36協定の有効期間は、5月1日から10月31日までの6ヵ月間とすること。また、「年間」の限度時間を定める36協定については、4月1日を起算日として、その期間は4月1日から3月31日までとし、36協定の労働基準監督署への提出にあたっては労使合意の上で行うこと。

以 上