

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」締結以降も、この間の議事録確認の履行状況と36協定違反の防止を目指し、職場の検証を進めてきました。

しかし、2016年9月29日に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協定違反を発生させてしまいました。そして発生事象を速やかに報告することが出来なかったこと、更には実態の解明や問題点を抽出することに時間を要したことは、再発防止の観点から不適切であったと言わざるを得ません。一昨年、さいたま運転区においても、日8時間の限度時間を超える36協定違反を発生させ、管理者及び一般社員を対象にした研修等を通じ周知してきたところで、またもや再発させたことは重く受けとめなければなりません。

一方職場では、36協定違反防止と時間外労働縮減の重要性を鑑み、職場検証運動を実施したところ、2016年9月28日に小金井運転区において、個人の超勤時間が数日間示されない事態が発生しました。この事は、議事録確認違反であり断じて認めることは出来ません。

この間、要員問題について議論を積み重ねてきました。各系統とも要員が逼迫しており、年休が取得しづらい環境を打開することが出来ていません。また昨年同様、車掌職場についても要員不足が解消されず、年休を付与できる体制に至っていません。これは、時季変更権の行使数を見れば明らかです。この状態を克服しなければ年休が失効されてしまう非常事態です。

また、業務量における適切な要員が配置されていないことから、企画部門・各課の時間外労働が年々増加傾向へ推移し、厚生労働省が定める過労死の認定基準80時間を上回る法定外の時間外労働が発生しています。要員配置の考え方を含め、議論していく必要があります。

従って、正常な経営を行う上で時間外労働の根本原因を掴みだし、問題解決を図ることを改めて労使の共通認識とするべきだと考えます。

この間、労使で積み上げた成果を確認・継承しつつ「安全・健康・ゆとり」を確保し、真の働きがいある職場の構築を目指し、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「管理」「一般」の標準数及び現在員数、休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、休職者数を明らかにすること。また、大宮総合車両センターは、各科の標準数と現在員数及び休職者数を明らかにすること。

2. 年次有給休暇、育児休職等の制度を活用した場合においても正常な業務運営がおこなえる適正要員を確保すること。また、業務を逼迫させる研修・出張はおこなわないこと。
3. 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、正常な業務運営がおこなえる適正要員を確保すること。
4. 川越車両センターにおいて、日8時間限度時間を超過させた原因を明らかにすること。また、8時間超えを繰り返し発生させている現実について見解を明らかにすること。
5. 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。
6. 在宅勤務という、労働条件の変更にも関わらず、労働組合へ説明をしない根拠を明らかにすること。また、在宅勤務の試行結果及び導入の目的、対象業務及び社員、在宅勤務の方法、対象社員への周知方法について明らかにすること。
7. 各系統の年次有給休暇の失効数を明らかにすること。また、各車掌区における月毎の時季変更権行使の数、年次有給休暇の使用日数、休日勤務の件数を明らかにすること。
8. 母性保護やイクボスを推奨する観点から、妊娠した女性社員に対し駅職場への転勤（兼務発令）を強制しないこと。あくまでも本人希望を尊重し、過度な負担や不安を抱かせることはしないこと。
9. 宇都宮車掌区に兼務発令を行った根拠を明らかにすること。また、安全第一の職場を確立するため、一方的な車掌への兼務運用は行わないこと。また、ライフサイクル運用中における長期研修や企画部門への転勤は行わないこと。
10. 休職、休暇、育児・介護勤務等の活用状況、区所の規模等の特性に基づく標準数の算定基準に改め、適正要員を配置すること。
11. ワークライフバランスの実現と長時間労働の防止に向けて勤務と勤務の間隔をあけるインターバル制度を確立すること。
12. 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。
13. 厚生労働省が定める過労死の認定基準80時間を上回る法定外の時間外労働が発生していることから、特別延長の月の限度時間を45時間から35時間に変更（合計80時間）すること。また、限度時間を超過した場合には業務量の削減を行うとともに事由を明確にすること。
14. 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。
15. 36協定の締結期間は、2017年4月1日～2018年3月31日の1年間とすること。

以上