

2019年
4月23日
東地申
第65号

「現場に疲弊と不安を与えず、安全で健康が保証される職場の実現に向けて、全15事業場の早期36協定締結を求める」緊急申し入れ団体交渉を行う！

主な議論

申し入れ内容についての認識一致

- (組合)団体交渉前から留保を前提とした勤務作成を指示したことは明確に抗議する。
- (会社)リスク管理のため、留保勤務の作成指示を行った。
- (組合)休日出勤が大量に発生している大崎運輸区の要員について、どう認識しているか。
- (会社)厳しい状況であること、1年を通して余裕がないことは承知している。
- (組合)そのような中でライフサイクル制度による3名の転出が行われている。
- (会社)40歳という年齢もあり、施策であることから会社としてやった。
- (組合)本体エルダー制度の活用をすべきではないか。
- (会社)意見・指摘は受け止め、検討していく。
- (組合)大崎運輸区の安全衛生委員会に関する現場長の発言に対する認識や支社の指導はどうか。
- (会社)支社としての認識は回答しない。事実確認はしたが内容は回答しない。現場長の受け止めや認識は回答しない。産業医とのスケジュール調整等は指導したが、安全衛生委員会は審議事項に則り、行う。
- (組合)「回答しない」は団体交渉において不誠実である。現場では、東地申第63号交渉以降の安全衛生委員会についても、変わらない**現場長の努力義務を放棄 誠実交渉義務違反であることを通告!**した姿勢が現れている。
- (組合)大崎運輸区で衛生管理者に空白の期間があり、遡って指定したことを指摘しても「問題ない」としている。また、泊まり勤務で夜に自区帰着後、PCを扱っている社員がいたことを指摘しても「全く問題ない」述べているが、労働時間管理や安全上の問題である。
- (会社)把握していない。
- (組合)**労働安全衛生法違反、安全配慮義務違反を指摘!**

1. 15事業場の36協定締結に際して、大崎運輸区について3箇月間で締結。他の14事業場については、1年間で直ちに締結すること。

<回答> 36協定は、「労使間の取扱いに関する協約（平成30年10月1日締結）」に則り、支社・地本間という交渉単位でこれまで締結しており、安定的な鉄道事業を運営するためにも対象となる15箇所については、1箇年で締結する考えである。

主な議論 (組合)15箇所一括で1年締結する根拠は何か。
(会社)36協定締結に向けた団体交渉を行っていることや、これまでもそのように締結しているからだ。

席上、直ちに締結するよう求めるも

⇒(会社は)15箇所一括1年締結に固執するため対立!!

2. 現場に疲弊と不安を与える2つの勤務作成は指示せず、「留保」の扱いをおこなわないこと。

<回答> 鉄道事業を正常に運営していくためには、安定的な36協定の締結が必要不可欠であると考えているが、万が一36協定が無締結状態となった場合においても、鉄道事業者の責務を全うするため、業務運営上必要な措置を行うことがある。

主な議論 (組合)未締結前提にしているのか。特に大きな問題のない14箇所については、1年締結をすると言っており、直ちに締結し、留保の勤務を作成する必要はない。
(会社)未締結前提ではない。15箇所一括という考えのため、15職場に留保勤務作成の指示を出した。

大崎運輸区以外の14事業場について留保勤務の作成を指示する理由はないが、

⇒(会社は)15箇所一括1年締結に固執するため対立!!

大崎運輸区について、今後の要員の推移は施策等の部分だけでなく区所全体を労使で検証していくことが必要である。よって細やかな検証をするために3箇月締結を求めています。

現場に疲弊と不安を与えないために直ちに36協定の締結を要求します!