

2019年4月15日 東地申第63号 「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外労働及び公休日労働に関する協定」に関する第2回団体交渉を行う！

36協定は全15箇所の締結を求める！

□東京地本は36協定を締結する判断として、締結期間は以下の通りとする

(1) 15事業場の36協定締結に際して

①大崎運輸区については3か月間で締結 ②他の14箇所については、1年間で締結

(2) 議事録確認を早急に済ませて、すみやかに36協定の締結を行っていききたい。

□大崎運輸区の運転士の要員不足に対する手当がないことは重大な問題だ

(1) 要員不足解消の努力をしないばかりか、要員不足を悪化させている。

運転士は、年間を通じた要員不足で休日出勤が多発。期間限定で行路移管をする事態になった。その背景には①指導担当を補充（指導担当の強制転勤）、②ライフサイクルを3名、③エルダー運転士希望者を配置しない。

(2) 現場長の言質・姿勢から見る無責任さ

区長は「休日出勤の電話に出ないのは組織的だ」「助勤を頼む」「他の企業より働いていない」と発言！さらに安全衛生委員会に関しては、「重大な労働災害が起こるようなことが議題」、休日出勤が多発していることに関して「対策もクソもない」と発言し、メンタルヘルスについても、安全衛生委員会では議論しない。

□その他で議論してきたこと

① 超勤実績や休日出勤実績については総体として改善がみられておらず増加傾向にある。

② 労働時間管理（34条含めて）、当事者である労使の意識（労働安全衛生委員会にも現れているが！）が目指すべき姿と現実に乖離を感じる。

- 34条違反4件。特に短時間勤務者への超勤は、そもそもの問題。あるいはAM半休取得者への超勤は繰り返している。営業は休憩時間を取らない事象が続いている。

- 丸の内車掌区の助役が、休日勤務しているのに時間外労働という意識がなく、指摘・指導を受けても時間外労働の申告をしていない。

③ 安全衛生委員会における産業医の出席率の低下。

大崎運輸区 16.7%、大田運輸区 41.7%、上野車掌区 33.3%、丸の内車掌区 66.7%

④ 過半数代表者選挙での圧力と労働者の意見を反映させない。

- 過半数代表者選挙に対して、5箇所については「選挙のやり直し」を求める。

（東京通信技術センター、東京電車線技術センター、東京信号技術センター、中野駅、東京駅）

- 過半数代表者選挙のあり方、進め方が使用者側の意思ばかりで、労働者側の意思が反映されなかった。（労働者の選択が狭められた、立候補周知を知らない社員がいる、WEB投票に反対しても現場長・助役が決める。）労働者側から疑念が生まれている。

- 使用者からの圧力があつた証言がある。「昨年入れたから誰に入れるかわかるよな」等々。

□労働基準法改正における協定締結は、

労使が当事者意識を持って大改革に臨む

4月1日から実施された新・労働基準法の元での36協定の締結は、今まで以上に重みのある36協定である。「36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針」にあるように、「超勤や休日出勤は最小限にとどめることを意識した上で協定を締結するよう努める（指針第2条）」「休日労働は出来る限り少なくするように努める（指針第7条）」「36協定の範囲内でも労働者に対する安全配慮義務がある」「限度時間を超える労働者の健康福祉措置を行う」等、団体交渉で議論してきたとおり、労使が当事者意識をもって大改革に臨まなければならないと考える。今交渉（東地申第63号）で議論してきたが、課題は多いので、しっかりと取り組んでいく。

私たちの命・健康と生活を守り 安心して働ける職場をつくり出そう！