

集会アピール

東京地本は4月24日、滝野川会館小ホールにて「安全で健康が保障される職場の実現に向けた36協定・怒りの緊急集会」を開催した。あらためて超過勤務・休日出勤の縮減、組合員の命と健康を守り鉄道の安全が保たれる職場の実現を目指していく事を参加者全員で確認した。

労働基準法が平成31年4月1日に改正され、働き方改革関連法が施行された。今回の36協定締結は、今まで以上に重みのある36協定である。労働時間管理には健康管理の観点も含まれ、労働者の健康を確保する必要がある時、産業医は事業者に必要な「勧告」を実施する条項があり、産業医の重要性が強くなることは労使双方が認識しているところである。会社にとって大きなダメージとなる過労死や、過労自殺、その他賠償責任につながる業務上過失や、離職率の向上など様々な労使トラブルから企業を守る目的でもある労働基準法第36条は、企業の保護の観点からも現場で働く労働者を無下に扱うことは決してあってはならないことである。

東京地本は36協定締結を目指し東京支社と団体交渉等を繰り返し行ってきた。大崎運輸区では長期間の要員不足が発生しており、乗務員職場として安全確保の状態が整っていない事、労働者保護の観点から見ても到底看過できない状態であることを踏まえ大崎運輸区は3箇月、他の14事業場では1年間で全15事業場の早期の36協定締結を目指してきたところである。大崎運輸区の運転士では長期間の要員不足による莫大な休日出勤・時季変更権の行使、池袋運輸区への行路移管、補乗、訓練センターでの研修の先延ばし等が発生し、その過程で無計画といえる転出を行い更に状態を悪化させ組合員の健康と職場の安全が蔑ろにされかねない事態にまでなってしまった。当直と乗務員の努力により正常運行を確保し乗り越えてきたが、休日出勤の確保が厳しくなる現実に対し「電話に出ないのは組織的にやっているのか」「助勤を頼もうか」と現場長は無責任な発言を繰り返してきた。要員が逼迫した大崎運輸区ではライフサイクルの深度化制度に3名、エルダー本体希望者を他所への発令、指導担当へ2名の発令と行路移管前よりも更に劣悪な要員状態にした。更には現場の安全衛生委員会において現場長は休日出勤が多発していることに対して「対策もくそもない」と現場長として適格性を欠く発言をし、心の病を持った社員に関する職場として対策はどうするのか聞いたところ「安全衛生委員会では議論しない」というスタンスに終始し労働者側の提起を足蹴にする姿勢であった。事業場での超過勤務・休日出勤縮減の問題解消努力を意識的に放棄し作為的に悪化させている事は看過できない重大な問題でありその現れが安全衛生委員会で顕著にあらわれている。しかし会社は「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」という主張に固執し変わらない。

私たちは支部・分会とともに労基署や労働相談情報センターなど活用するたたかいを展開してきた。「15事業場一括での締結よりも、それぞれ事業場ごとに締結することが望ましい」とアドバイスを受けてきた。今後もたたかいを内外へ広め、我々労働者の権利意識を高める運動を展開していく。

組合員の「命と健康」を守り「安全な鉄道」を守る職場環境の実現に向け堂々と正論を主張し、36協定の早期締結に向け、全組合員で職場からのたたかいを創り出していかうではないか！

以上、アピールする！

2019年4月24日
東日本旅客鉄道労働組合東京地方本部
安全と健康が保障される職場を実現する
36協定締結を求める怒りの緊急集会

安全で健康が保障される職場を実現する36協定を求め
集会アピールを参加者全員で確認！