



申2号 大崎運輸区における「労働基準法第36条第1項の規定に基づく 7月5日 時間外及び公休日労働に関する協定」に関する申し入れを行う!

東京地本は「時間外労働の縮減」を労使共通の認識にし、発生している課題などについては信義誠実に団体交渉を行ってきました。

しかし、大崎運輸区では要員問題やエルダー雇用者の活用について、安全衛生委員会の審議のあり方に対し課題を残しましたが『引き続き社員の労働時間管理の意識向上に取り組んでいく考えである』ことを議事録確認し2019年4月25日、3箇月間の36協定を締結しました。

大崎運輸区は労使で確認されたことが実施されているかを検証してきましたが、時間外労働や休日出勤は拡大しています。また、時季変更権が行使され休日出勤が増加し勤務作成では休日出勤前提の勤務作成となっています。この原因は、会社施策によってつくられた欠員によるものや各種委員会等による変形日勤や出張等の増加によって休日出勤をしないと年休が入らない状況が続いていると認識しています。

一方、エルダー雇用者の活用については、自区内で登用され一定程度の前進は図られていますが今後も推移を見守っていかねばいけない状況は続いています。

大崎運輸区は、山手線を乗務し首都輸送の基幹路線を担当し日々の業務で安全輸送を最優先し乗務をしています。

乗務員職場は、安全安定輸送を最大の使命とした業務遂行を行う箇所ですが、3月のダイヤ改正による乗務距離および乗務時間増や時間外労働増の実態から多くの組合員は疲労感を訴えています。また、安全衛生委員会では、労働委員側からの提起に対して「議題ではない」と審議した内容が議事録に記載されない事象が連続発生しており、安全衛生委員が指摘しても改善しない状況は看過することはできません。また、労働基準監督署からは「決めたことを書くのではなく審議した議論内容を掲載すること」と指摘を受けています。

労働基準法が改正され、労働時間管理、時間外労働の縮減および休日出勤の削減の重要性が増しており、労使双方が当事者意識をもって具体的な議論をすることが課題です。

今後の東京支社の対策や取り組む姿勢を踏まえ36協定締結の判断をしていくために、6点申し入れを行いました。

1. 2018年度の超過勤務実績、休日出勤実績、時季変更権数、年休申請数と消化数を月毎に示し、超過勤務縮減に向けて取り組んだ「対策と効果」について2017年度との対比で示すこと。また、主務職社員の超過勤務実績を明らかにすること。
2. 33発動の実績と事由について明らかにすること。
3. 7月1日現在の担務ごとの標準数、担務ごとの現在員数を明らかにすること。
4. 2018年度の超過勤務縮減および休日出勤削減のために講じた対策と今後の超過勤務縮減、休日出勤削減のために講じる対策を具体的に示すこと。
5. 2018年度、各種委員会等を目的とした変形日勤の勤務指定の数を月別に明らかにすること。また、一人あたりで最大の変形日勤の数と出張の数を月別に示すこと。
6. 2019年5月と6月期開催の安全衛生委員会議事録は審議事項を記載したものに訂正すること。また、大崎運輸区に対して品川労働基準監督署が行った指導の内容を明らかにすると共に、安全衛生委員会については安全衛生法及び主旨に則り議論し、審議したすべての内容を議事録に記載すること。

交渉日などについては、別途お知らせします。