

東地申
第10号

「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労働に関する協定」についての申し入れ

会社の勤務指定と労働時間管理は 杜撰であり、直ちに是正すべきだ!

■勤務指定に係る問題について

【大崎駅】

- ・休日出勤が発生し代休を要請したにも関わらず、休日を移動させて勤務変更で処理

認められない!!

【日暮里駅】

- ① 会社の都合で勤務変更（休日明示の変更）が行われたことに対して、元の勤務に戻す際に生活設計を配慮し**特休の増付与が実現!**
- ② 会社の取扱い誤りによって年休を申し込まざるを得なかったが、**年休の取り消しと特休の増付与を求めて認められる!**

特休の増付与が実現!

【我孫子保線技術センター】

- ・他系統との調整が不十分なために、**勤務指定以降当たり前のように勤務変更が行われていることを指摘したが、会社は「ルール上は問題ないが、ベストではない」と主張!**

会社の認識は間違っている!

【東京電車線技術センター】

- ・至近距離検査において、要員不足によって技術センターからメンテナンスセンターへの助勤が常態化しており「月の2回まで」のルールが守られていないが、**会社は「2回のルールは確認できない」と主張!**

適正な要員配置を行い、
解消すべきだ!

■賃金不払いについて

【上野駅】

- ・上野駅探検隊の**イベントの資料づくりで「賃金不払い残業」が発覚したが、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に則り「業務」であることを指摘したところ、会社は追給を認める!**

会社は追給を認める!

【東京配電技術センター】

- ・3月の休日に2回**私服で業務**を行っていたことを会社に指摘したところ、「業務」であることを確認し、**会社は追給を認める!**

■適正な労働時間管理について

【支社営業部】

- ・業務量が減らず、要員が増えていない中で、形式的な超勤縮減策によって「**見えない残業**」が発生し、**月間の超勤時間を30時間以下にするために「翌月修正」をしている**ことを指摘するが、**会社は「そのような事実はない」と主張!**

形式的な超勤縮減策による
弊害が起きている!

【電気職場】

- ・月間の超勤時間が30時間を超える事象が発生しているにも関わらず、**管理者が30時間を超えないように圧力をかけている**ことが発覚!

【松戸車両センター】

- ・36協定違反の隠ぺい・改ざんが発生した職場において、**未だにサービス超勤が常態化していることを指摘するが、会社は「サービス超勤の実態はないが、労働実態があるものについては正しく申請するように周知する」と主張!**

- *総超勤時間では、**月間の総超勤で45時間超過したのは現業で41件、非現業で176件発生し、2ヵ月以上継続している社員は現業で2名、非現業で15名**いる。

異常事態だ!

東京地本は、毅然とした態度で36協定締結に向けて努力します!