

東地申  
第17号

~その3~

## 「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の労働に関する協定」に関する申し入れの団体交渉を行う!

第1項の続き ~工務・施設職場~

【組合】 工務職場における超勤は縮減されているとの認識で良いのか。

【会社】 その通りである。超勤の管理は時間だけではなく、業務内容を見た上で、不要・不急の超勤はしないよう指導していく。

労使の認識は一致!

【組合】 超勤に関する意識は、支社からの指導は現場に入り実施して、現場長をはじめ、多くの管理者が高まっている。しかし、東京信号技術センターでの、年休処理で、総務科長が本人確認せずにJ I N J E R打刻の処理をしたことや、超勤時間しか見ない管理者も一部いるため、指導を徹底すること。

【会社】 東京信号技術センターの事象は、総務科長と言うことも承知している。今後このようなことがないように指導していく。

【組合】 このような管理者を見た一般社員は、管理者の魅力低下につながるので指導を徹底すること。

【会社】 了解。

【組合】 超勤時間の縮減に対する認識は一致するが、12月に開催された信号の訓練では13:30からの開始であり、現場への配慮が足りない。

訓練時間の配慮を確認!

【会社】 訓練の開始時間、終了時間については配慮していく。

【組合】 技術継承・技能伝承の重要性については、エルダー交渉時も議論し、認識が合うが、理想と現実とのかい離がある。業務がわからず、自分で進めても時間がかかったり手戻りが発生したり超勤の温床になってしまう。教育には余裕が必要だが、認識は合うか。

【会社】 認識は合う。

【組合】 教育の重要性の認識は合うので、支社と現場の連携を再構築すべきではないか。

【会社】 訓練は重要で、研修やOJTを業務の進め方を含めバランスをとりながら行っていく。

【組合】 今、本社から通達が一方的に出され、現場で確認や説明するための労力が費やされ超勤増加になっている。具体的には、碍子点検、駅構内における救急車呼び出し、2月1日実施予定と言われている線閉支援システム、共同購買についてどう考えているのか。また、通達を出してから議論するのではなく、出す前に議論し、精査した上で行うこと。

【会社】 碍子点検については、膨大な量であり、現場に負担がかかっている。期限を延ばすことなど検討しながら現場と相談しながら実施している。

【組合】 個人に偏る超勤は是正すべきだが、考え方を示すこと。

【会社】 特定の個人に超勤が偏らないように、他の人やグループでカバー出来ないか管理していく。

【組合】 設備故障の減少により、超勤が減少していることは把握しているが、波動のため故障が増えると超勤も増加することが予想される。また、次年度以降の工事量増加や各主管課からは、オリンピック・パラリンピック施策までの工事量は減ることが無いと言われているが、超勤時間縮減も含めた対策を示すこと。

オリンピックやパラリンピックも見据え現場と議論していく事を確認!

【会社】 工事の見直しや、工事制度を通し業務量を減らしていきたい。現場と打ち合わせしながらやっていきたい。

【組合】 健康被害が出てからでは遅いので、施設システムの200時間超えている職場の適正な要員配置をすること。

【会社】 耐震補強工事区について、一括発注制度を行うことで、設計変更を無くし超勤を減らしていく。また、休日勤務にならないよう勤務手配を行っていく。東京土木技術センターは、工事制度導入により超勤は縮減の方向で考えている。取手工事区は、今年の夏に向け、工事量は減少していく。月別に見ると5月6月は増加しているが、荒川の事象による河川事務所との協議により増加したが、要員を配置している。

超勤は縮減されているものの、工事量は減らない! 今後も職場との議論で超勤縮減に向けて検証していこう!