

東地申
第17号
~その1~

「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!

1. 平成29年度4月から9月の超過勤務実績、休日出勤実績、年休消化数・率、33発動の実績について明らかにし、超過勤務縮減に向けて取り組んだ「対策と効果」について具体的に書面で示すこと。また、現業職場及び非現業職場における標準数・現在員数等・休職者数を箇所別、テーブル毎の人数、平成29年度の出張・研修・免除の件数を示すこと。

【会社回答】

平成29年度4月から9月の超勤実績等は別紙のとおりである。

また、時間外労働などに関する取組みを実施してきたことにより、労働時間に対する意識の浸透が図られてきたと考えているが、一部の個所において法令違反が発覚した。引き続き労働時間の適正な管理に努めていくとともに、不要・不急な業務を行わないよう、また、業務を平準化する取組みを継続していく。

なお、これまでも必要なデータは示してきたところである。

冒頭、各系統から、超勤縮減についての報告が出される!

- (共通)・全箇所を対象にした職場訪問で、現場長に対して労働時間の適正な管理、特に「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」に基づく労働時間管理の徹底を指導。
- (営業)・適切な勤務作成と、波動を把握した上での2カ月先を見越した勤務作成。
 - ・イベント等の対応には、テンポラリースタッフを配置。
 - ・全助役・主務職対象の勤務勉強会の開催。
 - ・各駅ごとの超勤実態と超勤事由の把握。
- (運車)・輸送障害の低減をめざし、機器整備などを行う。
 - ・現場長などによる業務内容やスケジュール管理、時間外労働の把握。
 - ・新任助役勉強会を開催し、36協定に関する内容の徹底。
- (施設)・設備故障対応削減で、弱点箇所の解消に努める。
 - ・予算の早期確保と迅速な通達、契約時期の早期化により、決算業務の年度末輻輳を回避。
 - ・地区勉強会や管理者勉強会を通じて、労働時間管理の徹底。
 - ・終礼点呼などにて明確な超勤指示を行う。
- (電気)・工事計画については、支社・現場間での工事の規模を定期的に打ち合わせを行い、工事の見える化を行っている。
 - ・管理者会議・現場長会議・総務科長会議などで、労働時間管理についての徹底を行う。
 - ・東京電車線技術センターでの労基法34条違反、東京配電技術センターでの休日勤務に伴う賃金追給事象の発覚を受け、臨時現場長会議、総務科長会議などで事象の周知を図った。
34条違反防止のために、一部記載方を変更した超勤補助簿の有効活用を展開。
- (非現業)・既存業務の見直しやフレックスタイムの活用逍遥など、メリハリワークの推進。
 - ・各種会議については、日程調整や出席者の絞り込み、実施の必要性や会議時間の見直しを図った。
 - ・45時間解除ロックについては、それまでの推移や今後の業務量について確認したうえで
行う。その後も、推移を確認し注意喚起の徹底。

各系統からの超勤縮減の取り組みを 明らかにしたうえで具体的に交渉を進めます!