

東地申
第17号

～その4～

**「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!**

～運車職場～

- 【組合】田町運転区の事象については、36協定違反という「違反」という認識が弱い。
- 【会社】36協定違反の認識であり、前回の団体交渉の議論を踏まえ重い認識として受け止めている。
- 【組合】運車職場では休日出勤が増加している。要員問題も休日出勤も多い系統という認識なのか。
- 【会社】輸送障害が発生すると、乗務員に負担がかかる観点や数値的に見てもそのような認識である。
- 【組合】他の系統とは違う特殊な労働であり、休日明示が作れない、半休が使えない、また社会通念上の行事や健康管理の観点からも特殊な労働であり、特殊な勤務である。そのことから超勤縮減は課題である。
- 【会社】その通りである。
- 【組合】各運車職場で、36協定違反の対策はあるのか。
- 【会社】田町運転区の事象を重く受け止め、36協定について全区所で再教育を行っている。また、自分の区所に置き換えて周知を図っている。

**運車職場は「特殊な労働」「特殊な勤務」であること!
休日出勤が多いのは「要員問題」であること!
36協定違反を重く受け止め、
超勤縮減に努めていく事を確認!**

～非現業職場～

- 【組合】超勤縮減に向けて取り組んだ対策と効果について、求めていることは「超勤縮減に向けて」と「労働時間管理」である。非現業の実態を見ると、具体的な超勤縮減の対策は12年間我々も訴え続けてきたので、放置するわけにはいかない。その中で縮減がこれだけとは不十分だという認識である。地本—支社間できちんと労使で議論すべき課題である。「労働時間管理」だけを強めていくと悲惨な状況になるのは目に見えている。個別の詳細な対策と評価については議論していきたい。
- 【会社】指摘のとおりである。「労働時間の適正な管理」を言い続けることによって、サービス残業の温床になってはいけい。それも含めて教育していかなければならない。具体的対策を含めて考えていきたい。

確認!

**魅力ある非現業職場をつくり出すために、
「超勤縮減に向けて」と「労働時間管理」について
具体策を示し、教育していくことを確認!**