

東地申
第17号
~その7~

「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」に関する団体交渉を行う!

第2項の続きです!

東大宮の訓練後の

長すぎる復命について 賃金を求める!

東京車掌区で
発生したこと

組合の主張	会社の回答
東大宮での訓練終了後、現場長へ復命を受けることになっているが、長時間を費やし30分以上の社員がいる。この復命の時間が、労働時間や超勤扱いとなっていない。ガイドラインでも記載されている業務上義務付けられている研修である。しかるべき超過勤務時間を付けるべきである。	紙を渡しただけで超勤かと言えばどうかとなるが、指導的な話があれば内容を見て、労働時間に相当する中身であれば超勤の取り扱いになる。東京車掌区の個別については、確認したい。
東京車掌区の安全衛生委員会で、現場長は「支社に確認する」と議論している。支社は把握しているのか。	確認したところ、コミュニケーションの範疇でそれ以上の話にはなっていない。コミュニケーションであれば、自分の時間となる。

他系統は超勤で復命をして、なぜ運車職場は自分の時間なのか?

現場長判断で復命をしているのは明らかだ!

地本としてきちんと調査して別途申し入れることを通告!

非現業職場の
実態は?

組合の主張	会社の回答
長野支社で発生しているサービス残業は、東京支社内でもあると考えている。支社で働く組合員から「超勤時間30時間の圧力・翌月修正・見えない残業」ということが言われている。労働時間の適正な管理がされていないか危惧している。東京支社の出退勤時間と入退館時間に乖離があるのではないかと。また、労働時間の適正な観点から、始終業時刻とパソコンの起動時間の乖離を求める。	そのような認識はないので、特に把握はしていない。30分以上の乖離がある場合は、確認している。東京支社の場合、3階のエントランスで打刻し、確認している。パソコンの起動開始時刻については、打刻時間が確認できるので労働時間管理の担保となっていると考えている。なお、打刻記録は翌日にならないと把握できないため、当日は分からないが、打刻で確認できる。パソコンのログイン調査などについては、必要性に応じて考えていく。
サービス残業の温床にならないように、きちんと調査すべきである。30分以上の乖離は、サービス労働の疑いがある。	平成26年のガイドラインが出た時の団体交渉時でも議論になっている。会社として、抜き打ちチェックなどを行い、土日に休日労働をしていないかなど、抜き打ち調査など引き続き行っていく。

引き続き、超勤縮減に向けて
調査していく事を確認し
第2項終了!