

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を行う!

東京地本は、2015年7月期の36交渉で、時間外労働が10年連続で激増していると指摘し「業務量を減らすか要員を増やすこと」を求め検証を続けてきました。しかし残念ながら時間外労働が一向に縮減されていません。そればかりか36協定違反の「隠ぺい・改ざんをする極めて不適切な取り扱い」や、労働基準法第34条違反の発生、更にはマイプロや委員会活動の変形日勤を指定するために年次有給休暇の時季変更権が行使されるといふ労働基準法第39条違反についても指摘してきました。

そのような中、2017年2月に田町運転区において36協定違反が発生しました。日の限度時間を超える36協定違反の事象については繰り返し指摘していますが、管理者から発生したことは厳しく受け止めなければなりません。また乗務員職場や電気職場では労働基準法第34条違反が明らかになっていますが社員に休憩時間を付与しない事象は連続して発生しています。

大田運輸区では第34条違反をめぐる臨時の安全衛生委員会開催を現場長に求めましたが「軽度の事象である」との理由で拒否し、安全衛生委員会を意図的に形骸化しようとしています。

36協定違反や労働基準法違反が発生している事実や安全衛生委員会を形骸化することは、労働者の健康を守らず労働基準法の精神を踏みにじる極めて経営側の姿勢の問題であり断じて許すことは出来ません。

そして要員が不足している中での研修・出張や変形日勤の指定は、休日出勤の増要素や時季変更権行使の要因となっているため是正することを強く求めます。

平成28年度の各系統で発生している時間外労働が縮減していません。東京地本は時間外労働を縮減するために本来業務に集中する環境と体制をつくった上で「要員を増やすか、業務量を減らすかしかない」と確信しており一日も早い経営の判断を求めます。

東京地本は時間外労働等については多くの問題意識を持っており、11月1日以降の36協定締結については、この間積み重ねてきた労使の議論経過と、さらに昨年の交渉経過に基づき、本交渉の議論を踏まえて判断することとしますので、下記のとおり申し入れます。法令遵守と時間外労働等の縮減に向けて、真摯な議論を要請します。

記

1. 平成28年度から平成29年度9月までの期間で発生した全ての36協定違反及び労働基準法違反の事象と原因を明らかにし、二度と発生させない対策を具体的に明らかにし実行すること。また労働基準法の趣旨を踏まえ、事業所単位の締結とし36協定を違反した場合には、いずれか一方の通告により失効できる条項を追加すること。
2. 平成28年度及び平成29年度4月から6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28年度の出張・研修・免除の件数を示すこと。
3. 妊娠、出産、育児・介護に伴う休職者数が増加していることを踏まえ、標準数を見直し適正な要員配置を行うこと。また、標準数と現在員数が近づいている箇所については超過勤務が増加していることから適正な要員を配置すること。
4. 5月15日に委託をした目白駅・大塚駅・駒込駅について出向者社員の超勤実績を明らかにし、超勤が発生しない要員を配置すること。また、委託駅については管理駅の安全衛生委員会及び安全管理体制で議論すること。
5. 研修・出張による変形日勤の指定については、休日出勤や時季変更権を行使して行わないこと。
6. 11月1日以降の「日及び月間」の限度時間を定める36協定の有効期間は、11月1日から4月30日までの6カ月間とすること。

団体交渉は、10月12日・17日に行います!