JREU JR東労組千葉地本

２０１８年４月１８日№１３７
ＪＲ東労組千葉地方本部
発　行　者：下　村　　悟　史
編　集　者：情　宣　担　当

千地申第18号 36協定交渉を行う！ その③

7. 運転士の時間外労働時間、休日出勤日数が増加している要因を明らかにすること。
また、時間外労働、休日出勤を削減するための対策を講じること。

（回答）運転士の要員配置は適切に行っており、業務の運営に必要な要員は確保している。

（組合）どのような要因で超勤・休日出勤が増えたのか明らかにすること。
（会社）第3四半期は台風等の輸送障害、冬季の凍結防止臨、社員の急病による長期休養などが要因。また、退職による社員数減で余力が減ったことも影響している。今後は新人養成と「エルダー社員の本体勤務枠拡大」により改善される見込みである。
（組合）習志野運輸区では休日出勤が増えているが、「お金より休日がほしい」と言われている。休日出勤しないと年休が入らない職場は適切ではない。異動も、一度に何人も異動させるべきではない。
（会社）年休は年平均18～19日取得されており安定している。異動によるものは瞬間風速的なものであり、異動により人間関係が広まるのは有意義である。また、異動については指導する側から捉えると、さみだれ式に転入されるより、業務量の少ない時期にまとまって教育を行えるほうが良いと考える。
（組合）マイプロについては、時間外労働で行う場合は一回2時間、月2回までの目安がある。このことを職場で改めて周知すべきだ。
（会社）マイプロの「一回2時間、月2回まで」はあくまで「目安」だが、時間外労働は社員の健康を勘案しつつ、管理者の指示に基づき行うものであり、健康状態や安全に影響することが無いようにしていく。管理者がキーであり、時間外労働を指示する上で社員の健康や安全に配慮するよう、引き続き勤務の勉強会などで教育していく。

【POINT】 超勤で自己啓発活動などを行う場合は、健康や安全に配慮し「管理者の指示」が必要であることを確認！

8. 36協定の趣旨を徹底させるために、労働者側締結権者が社員代表となっている事業場での会社側締結権者は当該事業場長とすること。また、地本―支社間での5月1日以降の締結期間は2018年5月1日から2019年4月30日までの「一年間」とすること。

（回答） 36協定締結については、当該箇所の過半数代表者と支社間で締結することとなる。なお、1日、1箇月及び1箇年の限度時間を定める36協定は、1年間の有効期間で締結したいと考えている。

（組合）過半数を超える労組のない事業所について、労働者側が社員代表なら、会社側も現場長にすべきだ。
（会社）会社側締結権者は支社長で考えている。集団的労使関係は現場にはないため、社員代表となる。
（組合）協定締結にあたり、意見交換を行うべきだ。
（会社）協定締結にあたっては、36協定書の内容を社員代表に「説明」を行うが、「議論」はできない。社員と管理者の立場でコミュニケーションを図ることはあるが、現場での「議論」はできない。
（組合）特別延長時の限度時間が45時間から35時間に短縮される理由を明らかにすること。
（会社）平成31年の法改正に備えたものであるが、そもそも延長は「特別」であり、時間外労働を減らす努力をすることはこれまでと変わらない。引き続き管理者への徹底を取り組んでいく。

【POINT】 地本ー支社間では団体交渉にて議論を行うが、社員代表では「議論できない」ことが明らかに！

全項目、団体交渉終了！議事録確認を早急に締結し、36協定の速やかで安定的な締結を目指します！