

業務部速報

No. 51

発行 17. 1. 6

JR東労組 業務部

申9号 労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び、 公休日の労働に関する協定に関する申し入れ **提出!!**

2011年以降、労使で36協定違反の根絶と時間外労働削減を共通認識としてきましたが、職場からは未だに改善が見られないためか、要員不足により時間外労働を余儀なくされている現実や年休が取得できないとの悲痛な声が寄せられています。そのことはデータが示す通り、東日本大震災以前の2011年度と比較をすると1人平均11時間12分の増加、車掌職の要員不足は顕著に表れており、1人平均26時間54分の増加となっています。また高止まりを続けている設備や企画部門においてもさらに10時間以上の増加となっており各系統に常態化している要員不足によって時間外労働に頼らざるを得ない業務運営となっている証左とも言えます。

一方で、会社は要員不足にも関わらず、マイプロジェクトや委員会活動等を継続し、時間外労働に歯止めを掛けるどころか負担を強いる状況となっています。

JR東労組は、各系統に常態化している要員不足は、マネジメントや採用問題ひいては経営責任として適正な要員配置が必要であることから下記の申し入れを行い議論していきます。

《申し入れ項目》

1. 全系統に常態化している要員不足を解消し、年次有給休暇、育児休職等の制度を活用した場合においても正常な業務運営がおこなえる適正要員を確保すること。また、業務を逼迫させる研修・出張はおこなわないこと。
2. 休職、休暇、育児・介護勤務等の活用状況、区所の規模等の特性に基づく標準数の算定基準にあらためること。また、波動予備の算定基準については、臨時列車の設定に基づいた適正要員を配置すること。
3. 全系統に常態化している要員不足解消のため、65歳定年制を導入すること。また安全、技術継承・技能伝承のためにエルダー社員の本体勤務枠を拡充すること。
4. 要員需給のバランスを考慮するため、首都圏配属を中止し、正常な業務運営に必要な退職者の補充が可能な新規採用枠を確保すること。また、グリーンスタッフの正社員制度化を早期に実現すること。
5. 厚生労働省が定める過労死認定基準80時間を上回る法定外の時間外労働が発生していることから、第3条(1)に定められている1箇月45時間までの延長を35時間までの延長とすること。また、限度時間を超過した場合には業務量の削減を行うとともに、事由を明確にすること。
6. 在宅勤務の実験結果及び、導入目的、対象業務及び社員、在宅勤務の方法、対象社員への周知について明らかにすること。
7. ワーク・ライフ・バランスの実現と長時間労働の削減に向けて勤務と勤務の間隔をあけるインターバル制度を確立すること。
8. 36協定の締結期間は、2017年4月1日から2018年3月31日の一年間とすること。

各系統に常態化している要員不足解消に向けて適正な要員配置を実現しよう!