



2020年 4月 2日
第134号

JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 助川一実

編集 情宣担当

ホームページ

<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



**横地申
第34号**

「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外労働及び休日労働に関する協定」に関する申し入れ

現在締結している「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外労働及び休日労働に関する協定」は、今月末をもって一年間の有効期限が切れようとしています。この間、時間外労働および休日労働の削減については、業務の平準化や不要不急の超勤は行わないなど超勤管理と超勤命令のあり方について労使で議論を行ってきました。また「36協定違反」の撲滅に向けては、過去の苦い経験を教訓に超勤指示をする管理者のみならず超勤指示を受ける側の社員教育についても議論を行ってきました。時間外労働および休日出勤は社員の健康や安全に直結することから、こうした取り組みの検証が必要となります。

昨年は、台風15号および台風19号に伴い計画運休が実施されるなど、これまでにない対応に迫られました。計画運休の時間帯によっては、社員が出勤できなくなることから所定時刻よりも早く出勤するなどの対策を行いましたが、その際の管理者からの指示にばらつきがあり超勤命令の有無などを含め労働時間管理に課題があったと言わざるを得ません。深刻化する地球温暖化と激甚化する自然災害に対応するためにも、社員が安全で安心して働ける環境整備が急務となります。

昨年の議論により、一部の職場では「年休を流す」という課題の改善が図られましたが、職場からは「年休取得のために休日出勤をしている」など、依然として年休取得のための休日出勤の増加が認めません。また、業務用タブレットのソフトウェアである「office365」のダウンロードおよびインストール作業は、業務に必要なものであるにも関わらず、箇所によっては「超勤」ではなく「自分の時間」となるなど、職場によってばらつきがあります。業務に必要な作業は「業務」であり時間外労働として明確な超勤命令を行うべきです。

以上の様な問題意識から、社員一人ひとりの安全・健康・働きがいを実現するため、下記の内容を申し入れますので、会社の誠意ある回答を求めます。

記

1. 2019年度の系統毎の時間外労働実績ならびに公休日労働の実績を示すこと。また、系統別の時間外労働の削減ならびに業務量の平準化に向けた取り組みを明らかにすること。
2. 年次有給休暇の取得率（日数）の実績を示すこと。
3. 勤務変更に対する考え方を明らかにすること。また、運転士見習および車掌見習が単独乗務になる際に運転士見習技術指導担当者および車掌見習技術指導担当者を月の途中で予備交番としないこと。
4. 業務に必要な作業は勤務時間とし、適正な賃金を支払うこと。また、業務に必要な時間と判断した場合の超勤指示は、画一的に取り扱うこと。
5. 自然災害等に伴う計画運休等により所定労働時間の変更を行う場合は、超勤指示等を明確かつ適正に行うこと。
6. 勤務時間中の親睦会活動について考え方を示すこと。
7. 締結期間は2020年5月1日から2021年4月30日までの「一年間」とすること。

以上

**適正な労働時間管理と時間外労働・休日出勤の削減で
安全・健康・働きがいの持てる労働環境を実現しよう！**