



2020年 4月14日
第146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

4月10日

「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び休日労働に関する協定」に関する申し入れ 団体交渉実施!!③

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。

回答) 不要・不急の時間外労働を命じないことや計画的な業務遂行を徹底することにより、適正な労働時間管理がなされるよう取り組んでいる。

◆団体交渉の主な議論内容(要旨)です。

組合) 藤沢駅では一昨年度は年休を流す社員が複数人いたが、昨年度は1人が1日年休を流す結果であった。年休取得の面では改善している。その要因はどう考えているのか。

会社) 現場では計画的な年休取得をもらった。色々な要素がある。不要・不急な超勤対応をしない。声掛けなどをすることで意識の浸透が出来たと思っている。

組合) 超勤時間を減らすためには削減時間などの目標をたてた方が分かりやすいのではないのか。

会社) 営業での目標もあるかもしれないが、勉強会の中身を増やしたり、中身を変えるなど、不要・不急な超勤をしない取り組みをしている。

組合) 企画部門で削減されたとあるが、そこが相対的に削減する雰囲気になっているのか。現場に徹底しないとなくなる。

会社) 普段の取り組みを浸透させるためにやっている。小さな積み重ねが必要。月20時間までにしないとイケないという数値目標があれば良いが、目の前の仕事があればやってしまう。数値はなかなか絞れないので、労働時間管理の難しさはある。管理者がしっかり見て、目標を定めていく。企画部門のメリハリもある。時間数を掲げるよりも意識させることの方が重要ではないかと思っている。

組合) 業務量の平準化についてどう計画的に進めていくのか。

会社) 車両職について、下半期に工事が偏っているので、上半期に工事をしていくようにする。設備系統の特徴として、年度末の工事竣工などが多い。上半期、特に4月は工事が無いのは現状としてある。近年は2月や前年12月など早期通達が出されるようになり、一年間平均して工事が出来るようにしていく。

組合) 運転士や車掌の業務は固定されているが、内勤・指導・主務の働き方が変わっている。慣れていない。営業においても固定化したパートよりも働き方改革で変わっている。不慣れなところで苦勞されている。

会社) 当務主務にしてみれば、技術継承や働き方改革で変わっているが超勤は増えていない。支社からの兼務者についてはフレックス対象外である。兼務についても社員から声があがっている。営業についても出札・改札交互にやっている超勤はいない。そういった課題は認識している。

組合) フォローはしてもらいたいし、継続して削減に向けて取り組んで欲しい。技術継承についてはしばらくありそうなのか。

会社) 企画部門の仕事と現場での業務もある。避けて通れないこともあるので本人のフォローをしていく。

組合) 本人のケアは支社としてもやって欲しいし、管理者間の指示もあるし、超勤もはっている。

会社) 支社としても課題として認識している。上長が管理者をしっかりと見て管理者間の共有をしていく。

組合) 調整してやっていくことは大事。上長は見ているのか。上長からの指示をしっかりとさせ、管理者間でも声をかけあって欲しい。

会社) 声掛け等をしながら上長からの指示を付けていく。

**年休取得と超勤削減に向けて各系統毎の取り組みが示されました。
職場において対策が実施されているか点検しよう!!!**

④に続く