



大地申
第20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』の申し入れ」を提出！

大宮地本は、2022年4月に「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」を締結し、時間外労働の削減や適切な労働時間管理を行っていくことを労使の共通認識として、この1年間取り組んできました。

収束の見えない新型コロナウイルス感染症拡大の中、組合員・社員は会社発足以来最大の変革とされる「組織再編」に向き合い奮闘してきました。アフターコロナ社会を見据え、サステナブルな会社経営を確立するためには、働く私たちがモチベーションをもって業務を遂行できる職場環境が不可欠です。

しかし職場では「休日出勤増」による時間外労働の増加、年次有給休暇を取得した翌日の前夜出勤を前提とした勤務指定など、働きやすい職場とは言い難い環境になっています。また昨年4月23日に締結した『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』の申し入れ(その2)の議事録確認において、見習運転士の習熟のために過去行っていた起床点呼前の労働に対して、調査・把握を行っていく事を確認したにもかかわらず、職場への周知や調査が曖昧になっていました。このことは信義誠実を基本とした労使関係の根本にかかわる看過できない問題であります。

大宮地本としてはこれらの問題に向き合い克服することで、組合員や社員がモチベーションをもって安全で働きやすい職場が構築され、お客さまや社会に信頼されるJR東日本になると考えます。

つきましては、下記の通り申し入れを行いますので、誠意ある回答を要請します。

記

1. 令和4年4月23日に締結した大地申第19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」の申し入れ(その2)で議事録確認した、見習運転士の習熟のために過去行っていた起床点呼前の労働に対して、調査・把握が遅れた原因について明らかにすること。また、調査・把握から追給までの流れを明らかにすること。
2. 2022年度の大宮支社管内における時間外労働実績を全体・系統別・箇所ごとに、管理と一般に分けて明らかにすること。また年次有給休暇の取得率を系統別に明らかにすること。
3. 各締結事業場における休日出勤数を明らかにすること。また、昨年に引き続き、休日出勤数が増加傾向にあることから、その原因と削減に向けた対策を明らかにすること。
4. 乗務員職場において、年次有給休暇取得日の翌日が、前夜出勤を前提とした早朝出勤となり、年次有給休暇の趣旨に反し、不利益となっていることから、前夜出勤を前提とした勤務指定は行わないこと。
5. 当直副長及び当務主務の時間外労働が依然として増加傾向にあることから、その原因と時間外労働削減に向けた具体的な対策を講ずること。
6. 締結箇所におけるフレックスタイム制を適用している社員の時間外労働の実績を箇所別に明らかにすること。また、フレックスタイム制を適用している社員に対しての時間外労働削減に向けた対策を明らかにすること。
7. 2023年5月1日以降の協定有効期間については、2023年5月1日から2024年4月30日までの1年間とすること。なお問題が発生した際は、労使で真摯に向き合い議論して改善に努めること。

以上

第1回目交渉 4月11日に開催！

安全で安心して働ける職場を共に構築しよう！