



大地申
第21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）」を提出！【首都圏本部】

JR東労組大宮地本はこの間、労使共通認識のもとに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前提に取り組んできました。

アフターコロナ社会を見据えたサステナブルな会社経営を目指すために「変革2027」で謳われている3つの改革を実現すべく様々な施策に対して労働組合として真摯に向き合ってきました。その施策の一つとして「組織再編」が行われ、2022年10月に首都圏本部が発足し、「さいたま車両センター」をはじめ、大宮支社管内の検修職場が首都圏本部に移管されました。新たな組織の中でも、従来からの信義誠実・対等の原則に従った労使関係を確立し発展させることが、モチベーションを高く持って働ける環境をつくり出し、会社を今以上に発展させることに繋がると私たちは考えます。

JR東日本は「グループ経営ビジョン『変革2027』を踏まえ、安全の確保をベースとして業務を高度化し、人口減少や技術の進歩等、社会環境の急速な変化に対応しながら、お客様の求める輸送サービスを提供していくために、技術の進展により確立した技術等を導入しワンマン運転を拡大します」とワンマン運転の拡大について考え方を示しました。さいたま車両センターでは、京浜東北・根岸線233系のワンマン化に向けた車両改修工事が昨年12月から始まりましたが、現場では車両の部品劣化による故障対応と重なり、時間外労働が大幅に増加しました。また、昨今の半導体不足による部品調達の遅延等により、当初の工事計画の遅れによる、時間外労働の増加も懸念されています。

私たちは職場で発生している問題を労使で真摯に向き合い、安定的な36協定を締結することは会社発展に向けて労使共通の認識です。しかしその前提は時間外労働を削減し、社員が健康で業務遂行できる職場環境でなければなりません。労使共通認識のもとに課題を克服し、生き生きと働ける職場環境をつくり出していくために、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. 36協定締結を始め、会社施策や労使間の問題については「労使間の取り扱いに関する協約」に基づき、信義誠実・対等の原則に従い、団体交渉等で真摯に向き合うこと。
2. さいたま車両センターにおける四半期毎の時間外労働の実績について、平均値と個人最大値を一般・管理と分けて明らかにすること。また、第3四半期の時間外労働が一般・管理共に第2四半期と比べて大幅に増加した原因について明らかにし、時間外労働削減に向けた対策を講じること。
3. 現在行われているワンマン改造等の工事計画を明らかにし、工事対応による時間外労働の大幅な増加を招かないよう対策を講じること。
4. 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

**安全で安心して働ける
職場を共に構築しよう！**

