



ŌMIYA NEWS



No.35

2023年9月14日

JR 東労組大宮地本

大地申第1号

「JR東労組大宮地本第24回定期大会」の発言に基づく申し入れ

9月14日(木)
14:20~

第2回

団体交渉行う!

1. さいたま車掌区において7月の勤務発表時に年休の前日に示された勤務の退勤時刻が遅く、その日に退勤出来ない組合員から「通勤の帰宅のバスに間に合わない」と管理者に相談すると「職場に泊まれば良い」「変番は出来ない」という管理者の発言からも、36協定締結時の労使の議論経過が職場に浸透していない事が明らかであるため、改めて職場管理者への指導を徹底すること。

第1項終了! 交渉の POINT!

「労働協約」に基づいて職場指導していくことを確認!

勤務変更は「生活設計に配慮する」と確認!



根拠となる労働協約はこれだ!



一旦指定した勤務及び休日等の取扱いに関する協定(平成9年9月19日締結)※一部抜粋

議事録確認

(会社) 勤務指定後、予測し得ない事態が生じ、業務遂行要員を確保する必要が生じた場合の取扱いについては、労働基準法第32条の2の趣旨を踏まえて運用するとともに、勤務変更をする場合、変更の必要性が判り次第できるだけ速やかに関係社員に周知し、社員の生活設計に配慮してきたが、実際の運用は必ずしも統一されていない実態があった。(中略) 労基法第32条の2の趣旨を踏まえ業務運営と社員の生活設計に対する配慮を両立しようというのが、今回の目的である。

(会社) 勤務指定後に予測し得ない事態が生じるケースには様々な場合があるが、これらについて一律に原則的な取扱いで対処することは、硬直的な要員運用を行わざるを得ないことになるほか、年休の時季指定と時季変更権行使に関しても厳格な運用が生じることが想定される。

(組合) 勤務変更等にあたっては、関係組合員の同意を得て行うこと。

(会社) 勤務変更等を行う場合、関係社員がそれぞれ納得して勤務変更が行われることが望ましいと考えているが、関係社員にはそれぞれ事情があることから、会社としては、最終的にはそれを調整し、より支障が少ないと判断される勤務操配を行うことになる。その際は、これまで速やかに周知するのみであったことについて、社員への生活設計の配慮という観点から、当該取扱いを行う事由を速やかに説明し、関係社員への理解を得て行うよう、会社として可能な努力を行うこととしたものである。



職場検証運動のたたかいが団体交渉で生かされた!
「労働協約」が組合員の利益を守った!