



# ŌMIYA NEWS



No.083 2024年12月 3日 JR東労組大宮地本

大地申第10号

「大地申第24号の労使の確認事項を反故にしている職場現状を直ちに是正し、適正な労働時間管理を求める」緊急申し入れ

11月26日開催

1. 特に大宮統括センター乗務ユニットの管理者が社員に対して執拗に「労働時間 B」「準備時間」「整理時間」など活用し申請をうながした経緯を明らかにすること、また組合員が退勤後に「医学適性検査の申請をしたい」と申告するも許可しなかった事象に関して支社の認識を明らかにすること。

## 第1回団体交渉の結果は…

「これら現実には不払い労働になる。労基法違反だ。会社の認識は？」の問いを投げて…

# 中断!



会社は社員に「ルールを守れ！正しい報告をせよ！コンプラ遵守せよ！」と言うなら、



## 社員に労働時間に関して正しく教育し、労働時間を正しく管理せよ！そして労働協約を遵守せよ！



医学適性検査は乗務員にとって法で定められた必要不可欠な検査です。それをパスした乗務員がいなければ当然にも列車の正常な運行は成り立ちません。したがって医学適性検査は会社にとって必要な「業務」です。その証拠に「労働時間」として受診（検査）します。その受診日の申請を個人貸与の「タブレット」で行いますが、その「申請作業」を会社は「労働時間」として認めています。

しかし乗務行路上にある「乗務点呼（始業開始）から終了点呼（終業まで）」に別な作業をやる時間は設けられていません。よってたとえ数分でも原則「時間外労働」になります。しかし会社は「労働時間 B」「準備時間」「整理時間」など行路内の労働時間を活用してほしい、と「作業の本質」を逸脱する姿勢と行動が明らかになりました。

11月13日には大宮統括センター乗務ユニットにて、勤務終了後に列車の遅れ等があり申請が出来なかった事を伝え「これから医学適性検査の申し込みをしたい」と伝えましたが管理者が「認めなかった事象」も発生



そして労使で合意した約束事＝労働協約（就業規則より法的効力は↑）を正しく取り扱うことを職場管理者および一般社員に正しく教育せよ！

つまり…

不十分な教育⇒自分の時間で業務（サービス労働）  
⇒不払い労働⇒労働基準法違反

知らせず、言わせずで労働強化で人件費抑制が狙いか？



# これをブラック企業と呼ぶ!



詳細はまだまだ続く…