

申第13号、14号について団体交渉開催 そもそも360時間もの 時間外労働を解消するべきだ！ 会社は東海ユニオンに全職場の年間360時間を超える 時間外労働の保証のための36特別条項を提案！

本部は9月21日、申第13号「36協定の年間上限を延長する特別条項の提案に関する申し入れ」申第14号「36協定の年間上限に対する特別条項に関する申し入れ」について団体交渉を開催しました。

会社は年間360時間の時間外労働の上限では、それを超えても申告を躊躇する社員がいるため、上限を540時間に延長する特別条項を東海ユニオンに提案し締結しました。東海労は、時間外労働が当たり前のようになっている会社・東海ユニオンの現場労働者の悲痛な叫びを無視した姿勢を許さず、団交においても根本的な問題である要員不足について追求しました。

このまま黙っていれば、どこまでも限りなく果てしなくこき使われる大変な状況になってしまいます。東海労は今後も皆さんと共に現状の改善に向けて闘います。

申第13号(8月23日申し入れ)

36協定の年間上限を延長する特別条項の提案に関する申し入れ

会社はJ R 東海ユニオンと団体交渉を開催し、現在締結している「労働基準法第36条の規定に基づく時間外及び休日の労働に関する協定（以下「36協定」という）」について、年間上限に対する特別条項を設定することを提案した。

複数の職場において年間上限360時間を上回る可能性があることについて、会社が労働時間を適正に把握管理できていなかったという事態は看過できない。又、会社の責務として時間外労働を解消するために、当然果たすべき人員配置を行うことなく時間外労働時間の延長で解決しようとする姿勢は許せない。従って下記の通り申し入れるので、早急に団体交渉を開催し誠意ある回答をすること。

記

1. 会社は「これまでも、効率的な業務運営体制の構築と併せて、労働時間管理の重要性を認識し、労働時間の適正管理について指導してきたところである」としているが、結果的に適正な管理ができなかった。その原因を具体的に明らかにすること。
2. 「昨年10月以降の超勤状況を確認したところ、複数の職場において36協定の年間上限（360時間）を上回る可能性があることが判明した」とのことであるが、具体的な職場と時間外労働時間の実態を明らかにすること。
3. 「既に36協定の年間上限に対する特別条項を中央新幹線推進本部中央新幹線建設部の一部の職場に対して設定しているところであるが、新たにこれを全箇所に対して設定することとしたい」とのことであるが、時間外労働時間に対する不払いを時間外労働時間の上限を延長して誤魔化す様なことはあってはならない。よって、時間外労働時間の上限は変えずに要員を増やして対応すべきである。従ってこの様な提案は撤回すること。

【会社回答】

1. 適正な労働時間の管理については、これまでも毎年定期的に指導してきた他、内部監査等においても実態調査を行い、問題のある箇所は必要に応じて指導し、個別に発生した事象については適正に対処してきた。従って現在労働時間管理は適切に行われていると認識しているが、36協定の上限時間を意識して、労働時間を適切に申告しにくくなることのないよう、適正な労働時間を申告する環境整備を一層推進すべく年間の特別条項設定を提案するに至ったものである。
2. 従来から年間特別条項を設定している社員を除いた時間外労働の実績を、7月末時点で、320時間を超えている箇所が約40箇所、社員数で約60名であった。
3. 要員については、これまでも適正に配置してきたと認識している。引き続き適正な労働時間の申告を前提に、労働時間数の推移や社員の労働実態をつぶさに確認しながら効率的な業務遂行に向けた業務廃止、簡素化、システム化の活用などにも取り組みつつ、なお不足する分があれば必要な要員配置を検証していく。

申第14号(9月14日申し入れ)

36協定の年間上限に対する特別条項に関する申し入れ

会社がJR東海ユニオンに「労働基準法第36条の規定に基づく時間外及び休日の労働に関する協定（以下「36協定」という）」に年間上限に対する特別条項を設定することを提案したことについて、JR東海ユニオンは「ぎょうむそくほうNo.1224」で、今期の36協定（2017年9月までの適用分）に限って妥結を通告したことを明らかにした。

もとより年間上限に対する特別条項が設定されることは全社員の労働条件に関わる異常事態であるとの認識であるが、妥結された内容についてはJR東海ユニオン以外の労働組合にも速やかに周知されるべきである。よって、下記の通り申し入れるので、団体交渉を開催し誠意ある回答をすること。

記

1. 団体交渉を開催し、36協定の年間上限に対する特別条項について内容を明らかにすること。

【会社回答】

1. 全箇所において、36協定第3条第1項に定める1年間の時間外労働時間（360時間）を延長しなければならない特別の事情が生じた場合は、さらに1年間180時間（通年540時間）までこれを延長できるものである。

《主なやり取り》

組合：320時間を超えている職場が40箇所とされているが、これは7月の話だ。

今は9月なのだから、さらに増えていると思われるがどうなのか。

会社：7月までの把握で、8月、9月の調査結果は分からない。

組合：9月31日まではユニオンが全職場540時間の特別条項を締結したのか。

会社：そうである。

組合：それ以降はどうなのか。

会社：10月1日から2月28日までは元に戻る。

組合：早々360時間は超えないからだろうけど、それ以降はどうなのか。

会社：特別条項を締結したい考えである。

組合：超勤の申告を躊躇する人がいるのか。

会社：360時間という上限があるから、それを超えないように躊躇する人がいる。

組合：そんなに時間外労働をしなければならない業務量が多すぎる系統はどこ

なのか。

会社：詳細は明らかにしない。

組合：ユニオンにも詳細を言っていないのか。

会社：非現業とか、現業の内勤とか、管理者とか自己申告で労働時間を申告されている方が対象である。作業ダイヤで業務されている方は該当しない。

組合：360時間を超えた職場、人はいないのか。

会社：現在までの結果についてはまだ集約されていない。

組合：360時間を超してしまうという予想はしなかったのか。

会社：予想はしなかった。

組合：職場の総務など、あきらかに人が減っている。人を減らした結果そのような時間外労働が発生した。

会社：要員は適正に配置している。

組合：適正に配置されていないからあわただしく取り繕っている。時間外労働をきちんと払わないブラック企業だ。

会社：そうならないようにしっかりと申告をしてもらおう。申告するよう自覚してもらおう。申告がしやすいように特別条項を結んだ。

組合：問題の根本は違うところにある。時間外労働をしなければならないような要員の問題だ。その対策をするべきだ。

会社：回答にもあるが、様々対策をして、要員についても必要となれば配置する。

組合：これまでの検証などは行わないのか。

会社：労働時間、労働実態の把握をしっかりとやっていきたい。東海ユニオンとは締結権があるので議論を進める。J R東海労とも労働条件の基準に関する事なので、協約に基づき協議している。

組合：時間外労働が上限を超えそうだから上限を上乗せして対応するのではなく、根本的には時間外労働を減らしていく方向性で対策すべきだ。世間では時間外労働が問題になっている。時間外労働に規制をかけようという流れだ。

会社：360時間は基本であると考えている。東海ユニオン本部とは妥結した。また地方とも団交を行い現在進行中である。

組合：ごまかしはダメである。時間外労働が発生しない職場が基本であり、そのような要員配置こそ適正要員である。年間360時間もの残業などとんでもないことだ。今後必要なことについては改めて申し入れを行う。

以上