

これ以上過酷な超勤はやめるべきだ！ 36協定の特別条項の提案に対して申し入れ

会社は J R 東海ユニオンに対して、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」（「36協定」）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ました（『勤労情報No.7』参照）。本部は8月23日、会社が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として、「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13号』）を提出しました。J R 東海労の考えは、要員を増やさないで過酷な超勤対応で仕事を回すことは問題だということです。

申し入れ項目は、以下の通りです。

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。

※この特別条項は何が問題なのかは、後日発行する本紙で明らかにします。