きょうむそくほう【ダイジェスト】

No.581

2022年 8 月18日

東海旅客鉄道労働組合

https://union.jrtu.jp

『ハートフルカンパニービジョン ⇒2027』の取り組み推進！

Japan-Railway-Tokai-Workers-UNION / Japan-Railway-Tokai-Workers-UNION / Japan-Railway-Tokai-Workers-UNION

次期３６協定の会社提案を受ける

「年間特別条項」はあくまで時限的措置として取り扱うものと強く主張

Japan-Railway-Tokai-Workers-UNION / Japan-Railway-Tokai-Workers-UNION / Japan-Railway-Tokai-Workers-UNION

８月18日、ＪＲ東海ユニオンは団体交渉を行い、本社機関及び医師等に適用される次期の「36協定」について、会社から提案を受けた。

これまでの間、我々は、労使共通の認識である「不払い残業の撲滅」について、「つけるものはつける」風土を醸成するとともに、適正な労働時間管理の徹底および業務効率化の推進について労使交渉等で議論を積み重ねてきた。労使一体となって取組みを進めてきた結果、コロナ禍の影響を受けて、一部箇所で実施した一時帰休の影響を受けていない一昨年度と比べても、本部・本社間における甲乙協議者数や超勤時間数が減少してきている状況にある。

一方、会社からは、「不払い残業の撲滅のためには継続した取組みが必要」、「今期36協定における特別条項適用者数は一定程度発生する見込みで、すぐに解消できる見込みにない」という見解が示され、年間の限度時間は360時間が基本であるとの認識ではあるが、引き続き「年間特別条項」を設け、超勤時間数の上限を540時間（医師等は720時間）とする提案を受けた。

ＪＲ東海ユニオンとして、「年間特別条項」は労働時間管理の適正化を目的とすることは理解しつつも、あくまで時限的措置であり、実態に応じて段階的に上限時間を引き下げなければならないとあらためて強く主張した上で、「上限時間の設定根拠」や「適正な労働時間管理のための取組み」「この間の業務効率化の取組み」等について見解を求めた。

引き続き、現状分析の深度化を行い、会社に対して更なる取組みの強化を行うよう強く要請していく。

今次提案を受け、ＪＲ東海ユニオンは速やかに解明要求を会社に発するとともに、関係機関と緊密な連携を図った上で、労使交渉を通じた議論を展開していく！

※議論内容の詳細については、後日発行の「ぎょうむそくほう」をご確認ください。