



月刊 千葉労働

国鉄千葉動力車労働組合

〒260 千葉市中央区要町2番8号(動力車会館)

電話 (鉄電) 千葉 2935・2936 番
(公) 043 (222) 7207 番

02 9 14 No. 3656

36協定で2回目の団交

九月七日、九月末をもって有効期間が切れる「三六協定」に関する二回目の団体交渉が行なわれた。

当局は、この交渉のなかで、
① 有効期間を次回に限り六ヵ月(十月一日〜三月末)とする
こと、② 時間外労働の限度の若干の引下げ(別表参照)、について提案してきた。

時間外労働の安定的確保は労基法の精神に反するものだ

有効期間に関する団交での回答は、概略次のとおりである。

組 一年でなければ締結しない
というこの間の当局の対応は極めて不当なものだ。その根拠はどういうことか。

当 時間外労働を安定的に確保したいということだ。

組 時間外労働はあくまでも臨時的なもので、所定労働時間内で業務が正常にまわるような要員配置を行なうことを基本にすえなければ、労基法の精神に反するのではないか。

「連合ですら有効期間は最大三ヶ月」を主張

三六協定については、「連合」ですら、①時間外労働年間一五〇時間以内達成に向けた削減計画の策定、②恒常的時間外労働を前提とした人員配置の改善、③三六協定の厳格な締結に向けた見直し、の指針を掲げ、「締結期間は最大三ヵ月とする」こ

しかしこの新たな提案は、有効期間については「今回六ヵ月としたのは、切り替え時期を年度に合わせたいからで、来年四月以降は、また一年間としたい」とするものであり、また、時間外労働をさせることのできる限度についても、労働省の指導に合わせただけに過ぎない。

当 そうは言っても、業務の現状から言って、時間外労働に頼らざるをえない面がある。

組 所定労働時間ですら、年間一八〇〇時間にほど遠い現状をどう考えているのか。それに加えて、有効期間は一年間でなければだめとか、時間外労働の限度についても、労働省が指導する最高限度に設定するなど、労働時間短縮という時代の流れにも逆行するものだ。

とを方針としている。日本の労働者は、御用組合ですら、こう主張せざるをえない状況におかれているということだ。これを見れば、JRの対応がいかに不当なものであるのかは、一目瞭然である。

休勤なしには、年休もとれない ような要員状況をうち破そう

課題である。

現在職場では、休日出勤をしてくれる者がいなければ、年休もとれない、という要員状況が続いている。それに加え、動乗動をはじめとした、勤務制度の抜本的な改善による、耐えがたい労働強化が次々とのしかかり、まともな団体交渉も行なわれない状態のなかで、当局のさじ加減ひとつで、どんどん要員削減が行なわれている。もうこれ以上の合理化・要員削減を許すことはできない。このような現状を打破するためにも、時間外労働に対する厳格な規制は重要な

	組合案	現行	9・7当局提案
有効期間	最大3ヶ月	1年間	時間に限り6ヶ月 ただし4月1日以降は、また1年間
時間外労働の限度	1ヶ月 30時間	1ヶ月 50時間	1ヶ月 45時間
	1ヶ年 270時間	1ヶ年 450時間	6ヶ月 210時間 1ヶ年 360時間
時間外労働における本人の意思	本人の意思を尊重しなければならない		

12・3ダイヤ改概要提案 「車掌の要員合理化を許さない」

九月七日、JR千葉支社は、「空港第二駅ビル」開業に伴う十二・三ダイヤ改の概要について提案を行なってきた。内容は、
(1) 空港快速の空港駅発時間を極力、毎時0分に統一する。
(2) さざなみ1号の五井駅停車を定期化する。
(3) その他ダイヤの改善の実施。というものであるが、併せて、車掌業務の要員合理化が提案されている。内容は、①土休日の快速グリーン車の改札行路の廃止、臨要員の見直し、②特急列

車の七〇キロ圏外の一名乗務化というものである。また、組合側からは、申二五号交渉において、「次期ダイヤ改正において改善を検討する」と回答した項目について、「何がどう検討され、どの部分を改善するつもりでいるのか」、考え方を質したが、言を左右し、あるいは黙り込んでしまい、全く回答は行なわれなかった。労働条件については、二十日頃に提案される予定である。