


大地申第17号

「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び公休日の労働に関する協定」 その2

1. 大宮支社企画部門・各課の長時間労働が常態化しているため「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき調査を行い、調査結果を明らかにすること。

■回答 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき、引き続き適正な労働時間管理に努めていく。

組合：労働時間を管理出来ているようで出来ていない実態がある。JR 西日本も管理していたが労基所の指摘が入った。第三者が入っても問題がないとするべきではないのか

会社：問題になるような状況にはないと考えている。全てが完璧ではないが、今あるものを使ってしっかりやっていく。他支社ではPCのログを取っている所もある。問題認識は同じ、手法の問題だと思う。

組合：PCのログを取る等の方法は別にして調査すべきだ。勤務認証と勤務実績は把握出来るのでは？

会社：J I N J R Eで出勤時間前30分、退勤時間30分の乖離時間を見るように通達を出している。

組合：電力課の議論を積み上げてきたが、設備部の対策結果はどうなったのか？

会社：電力課の体制変更を行い、業務量を把握しながら課長・副課長ミーティング行ってきた。年間では時間外労働を1割程度削減した。今後も削減に向けて努力をする。

2. 大宮支社各系統で常態化している要員不足に踏まえ、平成30年度新規採用者数を明らかにすること。また、平成31年度新規採用者数を増やすこと。

■回答 業務の運営に必要な要員は確保しており、2019年度採用計画については、1,700名程度である。

組合：大宮支社の平成30年度新規採用者は何人か？

会社：153名である。5月の支社報で紹介出来ると思う。

組合：営業職場では要員不足が続いている。希望するグリーンスタッフは採用するべきだ。即戦力だ。

会社：採用試験があり、希望する人を全て採用するわけではない。グリーンスタッフ社会人が正社員として活躍しているし重要だと考えている。

組合：今後、GS社会人の採用枠を増やしていただきたい。本社に要請をして欲しい。

会社：一律に増やすとはいえないが、努力はしていく。

組合：南越谷駅では研修・出張で一人工になる認識である。警備員の配置の検討はどうなったか？

会社：議論経過を踏まえ、朝通帯の車いす対応をするため警備員の配置時間を変更したが、2週間なので超勤削減について今後みていく。

職場の声で警備員の配置時間の変更を実現！

3. 労働基準法第34条1項の趣旨に踏まえ、各事業所は作業ダイヤに準じた休憩時間を厳正に取り扱うこと。

■回答 就業規則に則り取り扱うこととなる。

組合：前日も議論をしたが、今日まで労基法34条違反が無かったのは成果だが、日々発生する可能性がある。会社の認識を聞かせて欲しい。

会社：適正に管理している。しかし発生しうるものだと考えている。今後も教育し続けていく。

組合：労基法34条違反を発生させない職場風土を創らなければならない。現場実態を把握して欲しい。コミュニケーションも重要。

会社：違反の無い方向で努力していく。コミュニケーションをとり現場実態を把握する努力をする。

問題意識を共有し、速やかに周知することを確認！

その3へ
続く