



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3

4. 3車掌区の時季変更権行使数及び主な行使内容を平成29年度10月から12月まで明らかにすること。なお、年次有給休暇の請求権の重みに踏まえ適正要員を配置すること。

■回答 各車掌区の時季変更権の行使数については減少傾向にある。なお、業務上必要な要員については、引続き適切に配置していく考えである。

組合：様々な対策で時季変更権行使数が減少している。さいたま車掌区はなぜ改善出来ないのか？

会社：特定の日に重なることが多い。申し込みが多い日に予備勤務者が少ない。

組合：乗務できる人をしっかり確保するべきだ。

会社：効率的、各区の特情を見てアンバラをどのように解消するのが課題だ。

組合：年休の請求権の重みに踏まえ今後も継続して議論をしていくべきだ。

会社：休みたい時にやすんでもらいたい。議論を継続していく。

3車掌区の時季変更権数の現状（2017年）

	10月	11月	12月
さいたま車掌区	164	125	56
大宮車掌区	47	2	17
宇都宮車掌区	56	111	25

※手拾いの為多少の誤差あり

5. 労働時間等見直しガイドラインが改正され、労使間の話し合いの機会を整備するため労働時間等設定改善委員会の設置が求められていることから、今後の会社としての考え方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、必要により勤務実態の把握を行っており、引続き、より適正な労働時間の把握と管理を徹底していく考えである。

組合：ガイドラインには現場の意見を把握し、労使間の話し合いの機会も書いてある。会社の考えはどうか？

会社：労働時間の適正な把握については今まで通り行えば問題はない。

組合：事業所ごとに特殊性がある。行政の指導もある。地域社会貢献の視点もあり、議論の余地があるべき。

会社：地域貢献での休みで有利もあるが、不利な場合もある。一番使いやすい年休をルールに従ってやるべきだが、コミュニケーションも必要である。

組合：年休が一番有効であることも分かる。しかし入らない場合もある。労使で話し合う場も必要であり安衛で議論する必要もある。長時間労働の削減、地域密着など認識を合わせたい。継続議論をしたい。

6. 安全衛生委員会において適正な労働時間管理について審議を行い、当該事業所における労働時間等の設定の改善に関する調査及び審議を行うこと。また、36協定違反が発生した場合は臨時の安全衛生委員会を開催し、問題点及びその解決策に向けた審議を行うこと。

■回答 安全衛生委員会においては、長時間にわたる労働による社員の健康障害の防止等について審議することとしている。また、安全衛生委員会は毎月開催するものであり、必ずしも事象発生都度開催することは考えていない。

組合：安全衛生委員会で労働時間管理について議論することは良いか？また年休の達成目標などについて

会社：審議出来る項目は決まっている。年休の達成目標などは項目に無い。

組合：厚生労働省からの指導がある。毎回議論をするわけではない。

会社：健康障害の防止等について「年休が取れていない」など意見があれば議論をしていく。

7. 平成30年5月1日以降の協定有効期間については、平成30年5月1日から平成31年4月30日までの1年間とすること。

■回答 当社の業務運営の特性上、1日、1箇月及び1箇年の限度時間を定める36協定の有効期間は、現行法令上望ましいとされる最長の期間である1年間が必須であると考えている。

組合：問題が発生したら労使間で議論を行うべき

会社：問題が発生しないようにするが、何かあれば労使間の取り扱いにより議論をする。

全ての項目の議論が終了！議事録確認を行い締結を目指し引き続き議論を行います！