

議 事 録 確 認

「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」の申し入れの交渉経過において、別紙のとおり確認した。

平成29年4月22日

東日本旅客鉄道株式会社大宮支社
総務部 勤労課長 原 潔



東日本旅客鉄道労働組合大宮地方本部
組 織 部 長 清水 敏



[別 紙]

(組 合) 1月期の事業所ごとの「管理」「一般(職名・パート別)」の現在員数、休職者数を明らかにすること。なお、大宮支社は、各課の標準数及び現在員数、休職者数を明らかにすること。また、月45時間を超える(法外)の事前・事後協議が増加していることから、適正要員を配置すること。

(会 社) 必要な数値については提示してきたところである。なお、業務の運営に必要な要員は確保している。

(組 合) 設備職場において、年々工事量が増加しているにも関わらず、標準数・現在員数が同程度の水準となっていることから、超過勤務が増加傾向にある。更には研修における個人課題への負担や出張における足ロス及び業務研究等が超過勤務の原因となっていることから、本来業務を圧迫する研修・出張は行わないこと。

(会 社) 業務の運営に必要な要員は確保している。また、研修や出張は、三現主義や技術継承、人材育成に資するものであり、今後も行っていく考えである。なお、研修・出張の内容の精査や日程調整等を引続き行っていく。

- (組 合) 2016年度の各車掌区の実績は、さいたま車掌区が(年休付与数 4437件、時季変更権 1699件、休日出勤 1210件)大宮車掌区が(年休付与数 3189件、時季変更権 1244件、休日出勤 395件)宇都宮車掌区が(年休付与数 2914件、時季変更権 2151件、休日出勤 597件)であることから、年次有給休暇の失効数が減少となった根拠を明らかにし、労働基準法第39条の趣旨に則り、更なる改善に向けて具体的な対策を実施すること。
- (会 社) 各車掌区における年休付与日数、時季変更権行使数及び休日出勤数の概ねの状況は把握しているところである。研修の調整等の対策により、2016年度の車掌区の年休付与日数は20%(1,800件)程度の増加、時季変更権行使数は30%(2,000件)程度の減少、休日出勤数は15%(400件)程度の減少となっている。また、年次有給休暇の趣旨を周知していく等、今後も必要な対策を講じていく考えである。
- (組 合) 車掌職場においては年休を取得するために、休日労働となっている実態がある。休日労働の増加により疲労度が増しているため、縮減に向けて具体的に取組むこと。
- (会 社) 2016年度の車掌区の休日出勤数は減少となっているところである。社員の健康管理の観点も踏まえ、休日出勤数の減少に向け、今後も関係箇所と連携を図っていく考えである。
- (組 合) 年次有給休暇、育児休職等や育児・介護勤務等の制度を活用した場合においても、事業所の規模等の特性に基づく標準数の算定基準を改め、各種制度を活用した場合でも正常な業務運営が行える適正要員を確保すること。また各種制度を活用できるために、勉強会等で社員周知を行うこと。
- (会 社) 業務執行体制については、外部環境や内部環境の変化に応じ、構築していく考えであり、業務の運営に必要な要員は確保していく考えである。今後も休暇・休職等の制度については、研修等での周知を通じて、ワーク・ライフ・バランス実現に向けて努めていく考えである。
- (組 合) 2月期の勤務指定において、労働協約ならびに労働基準法違反の「留保」の勤務にした根拠を明確にすること。また、今後「留保」の勤務指定を行わないこと。
- (会 社) 鉄道事業を正常に運営していくためには、安定的な36協定の締結が必要不可欠であると考えているが、万が一36協定が無締結状態となった場合においても、鉄道事業者の責務を全うするため、業務運営上必要な措置を行ったものである。

(組 合) 乗務員職場における、予備勤務者は突発休などの対応や鉄道事業の正常な運営に必要なことから、常時配置すること。

(会 社) 出勤予備は、労働基準法及び就業規則の定めに則り、臨時の乗務等の必要に備えて待機するものである。なお、今後も業務の運営に必要な要員は確保しているところである。

(組 合) 36協定の未締結時を見据えて「4月30日以降、組合が36協定を結ばない可能性があります」と指導したことにより、土曜・日曜日の執務者を増やすなど、勤務の取り扱いについて一部管理者の対応を支社として指導し改善すること。

(会 社) 休日明示及び勤務指定等については、就業規則等に則り取り扱っているところである。なお、一部の常例日勤箇所における土休日の勤務は、繁忙期を中心に異常時対応等を考慮し指定しているところであるが、今後も取扱いに留意していく。

(組 合) 月45時間を超える(法外)の事後協議が増加していることから、フレックスタイム制を適用する社員、特には過去の事例において業務が逼迫している社員は、超過勤務の把握に努め、時間外労働の限度延長時間について事前協議に準じて行うこと。

(会 社) フレックスタイム制は社員自ら始終業時刻を設定することが可能であり、社員の限度時間の延長については、制度の主旨に則り、事後報告とすることが適当である。日々の労働時間管理を通じて、可能な範囲で情報提供に努めていく考えである。

(組 合) 大宮支社企画部門の超過勤務が年々増加傾向にある理由を明らかにすること。業務量等の見直しを行ない超過勤務の削減を行うこと。今後も現在員の確保と企画部門特有の専門特化された知識を有する技能の継承を行い、異動者への確実な業務の引き継ぎを行える体制とすること。

(会 社) 支社社員の世代交代を踏まえ、メリハリワークキャンペーンを実施してきたところである。今後も不要不急な業務の見直しや勉強会の実施など、効率的な業務遂行に取り組んでいく考えである。なお、業務の引継ぎは重要であり、適切に行えるように努めていく。

(組 合) 川越車両センターにおいて、日8時間の限度を超える事象が発生し対策を講じているが、実績とその成果を明らかにすること。また、対策実施以降も7時間を超える状態が発生しているため、8時間超えの対策だけではなく、健康面を考慮し超勤削減に向け現場の声をもとに対策を講じること。

(会 社) 川越車両センターにおいては、再発防止に向け、帳票を活用した時間外労働の正しい把握や緊急呼び出し体制の確立、始終業時刻や休憩時間の配置の変更等を行ってきたところであり、休憩超勤の削減等に効果があったものと考えている。今後も社員の勤務実績や健康状態等の把握に努め、必要により対応していく考えである。

- (組 合) 日の8時間超えを繰り返さないために、コンプライアンス教育等において「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」を盛り込み、再発防止に向けて管理者だけでなく一般社員にも36協定の内容を周知すること。
- (会 社) 36協定上の限度時間等については、緊急の勉強会等を通じて周知したところである。勤務制度については、今後もオンデマンドセミナー等において、具体的な事例を活用した周知・指導を行っていく考えである。
- (組 合) 黒磯駅において労働条件の変更にも関わらず、労使議論を無視し社員周知も不十分な中、一方的に作業ダイヤ・窓口の営業時間等の変更が行われていたことで、職場混乱・準備不足から休憩者の超過勤務での対応を発生させた、支社見解を明らかにすること。また今後、信義誠実の原則に則り労働条件等の変更の際には必ず労使議論を行うこと。
- (会 社) 黒磯駅において、当務駅長の執務箇所移転に伴い発生した作業ダイヤ及び窓口営業時間等の変更について、一部社員への周知が不足していたことを重く受け止めるところである。今後作業ダイヤの変更が発生する場合には、関係社員への配慮も踏まえ、速やかな周知を徹底していく。また、労働条件の変更の際には、信義誠実の原則に則り、労使間の議論を通じて行っていく考えである。
- (組 合) 黒磯駅全社員に対し、信号所へのレイアウト変更、作業ダイヤ変更の内容について丁寧に説明すること。なお、職場の声を基にロッカー室、休憩室の改善を行い、超過勤務発生の直接的な原因となっている、当務助役の作業ダイヤを早急に見直し事務室内での業務時間を確保すること。
- (会 社) 黒磯駅における当務駅長の執務箇所移転に伴い発生した作業ダイヤ変更等の内容については、改めて黒磯駅全社員に周知する考えである。また、当務駅長の執務箇所移転後の執務環境や作業ダイヤについては駅の勉強会等を通じて関係社員の意見を把握し、速やかな改善に努めていく考えである。
- (組 合) 日光駅で四季島運行時に作業ダイヤに専念できる環境を整えること。また、2番線に到着時でも車椅子対応においてサービス低下させないようフローを作成し社員周知すること。
- (会 社) 日光駅における四季島停車時間帯における駅社員の対応については、駅の体制も考慮しつつ、運行開始後の状況把握に努めていく考えである。また、2番線到着時の車いす対応については基本的にこれまでどおりの対応を行うこととなる。なお、今後の動向に留意し、必要によりお客さまへのご案内方法の見直しや、2番線到着列車が増えることについての関係箇所への必要な周知を行っていく考えである。

- (組 合) 視覚障害者対応や車椅子対応を 8 割弱の駅が対応していることから常態化している駅を把握し、定例的な対応については作業ダイヤに組み込み超過勤務を発生させないこと。
- (会 社) 目の不自由なお客さまや車いすをご利用のお客さまへの対応については、駅総体で行っているところである。なお、定例的にご利用のお客さまについては、基本的に所定労働時間内で対応しているところであり、今後も駅の環境変化に応じて対応していく考えである。
- (組 合) 設備関係技術センターにおいて月 30 時間や年間 280 時間を目安に超過勤務を抑制するような事象があることから、実績通り申請された超勤時間を整理するよう、改めて現場管理者へ指導徹底すること。
- (会 社) 月間 30 時間、年間 280 時間は超過勤務時間報告の目安であることを設備現場長会議において再指導したところである。時間外労働の実績を正しく整理するよう、引続き現場長から管理者へ周知徹底を図っていく。
- (組 合) 設備関係技術センターの超勤指示について明らかにすること。また、超勤指示の特殊性を鑑み「超勤整理簿」を活用して、労働管理の厳正化を図ること。
- (会 社) 各技術センターにおける超過勤務については、終礼点呼時に社員が申告することにより、管理者が把握している。また、一部の技術センターで実施している超過勤務の管理方法については、他箇所を紹介を行う等、労働時間をより厳正に管理していく考えである。
- (組 合) ホームドアの導入に伴い、設置後の検査周期と内容及び運転直結設備となることから、大宮機械技術センターの体制について明らかにすること。
- (会 社) ホームドアの設置後は機能状態等装置の定期検査を年 1 回実施し、検査には 1 週間程度を要する見込みである。なお、設置後においては、夜間・休日等の異常時対応等に備えた体制を確保していく考えである。
- (組 合) 他支社における設備の不具合発生時において、緊急の一斉点検などを行なう際には大宮支社の設備の特殊性など考慮しながら、点検範囲を可能な限り凝縮するなど検討を加えてから現場に指示すること。
- (会 社) 事象発生における一斉点検は、支社内での同種事故防止の観点から実施している。今後も大宮支社の設備条件等を考慮し、必要な点検範囲の明確な指示に努めていく。

(組 合) 労働安全衛生法に基づき、安全衛生委員会の開催は月 1 回以上実施し、50 名未満の事業所においても、安全衛生推進者が安全と衛生にかかわる事柄の意見を聞く場を設定すること。

(会 社) 労働安全衛生法に基づき、50 名以上の箇所については、毎月開催されている。50 名未満の事業所については、現場長が安全衛生推進者等に役割を伝えるとともに、安全衛生推進者等から安全又は衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聞くための機会を設けることとしている。

(組 合) 法の趣旨に基づき、36 協定の締結単位は事業所単位とすること。

(会 社) 箇所の実態については、これまでも必要により労使で真摯に議論してきたところである。36 協定の締結単位については、「労使間の取扱いに関する協約（平成 27 年 10 月 1 日締結）」に則り、支社・地本間という交渉単位での締結を考えている。

(組 合) 5 月 1 日以降の「日及び月間」の限度時間を定める 36 協定の有効期間は、5 月 1 日から 10 月 31 日までの 6 ヶ月間とすること。また、「年間」の限度時間を定める 36 協定については、4 月 1 日を起算日として、その期間は 4 月 1 日から 3 月 31 日までとし、36 協定の労働基準監督署への提出にあたっては労使合意の上で行うこと。

(会 社) 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 年間で必須であると考えている。

(組 合) 実施後に問題点が発生した時は速やかに改善に向けて取り組むこと。

(会 社) 問題は生じないと考えているが、具体的に提起があれば「労使間の取扱いに関する協約（平成 27 年 10 月 1 日締結）」に則り取り扱っていく。