

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 28 年 7 月 26 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) 大宮支社全体での一人当たりの時間外労働平均・年 280 時間を超える時間外労働実績及び、年休失効日数に変化がなく毎年改善されないことに対する見解を明らかにすること。また、標準数と現在員数を系統別に明らかにし、時間外労働の減少に向けた対策を行うこと。
- (会 社) 前年度に比べ、平均の時間外労働実績は増加、年休の失効日数は同等である。また、各 3 車掌区の標準数及び現在員数については、さいたま車掌区 231 名 239 名・大宮車掌区 131 名 138 名・宇都宮車掌区 139 名 153 名である。今後も要員需給の平準化等の対策を講じていく考えである。
- (組 合) 時季変更権の数はさいたま車掌区で 2,574 件、大宮車掌区で 2,684 件、宇都宮車掌区で 1,815 件発生している。年次有給休暇の失効数も、17 名（宇都宮車掌区 11 名、大宮車掌区 6 名）が失効している事に対する見解を明らかにすること。年次有給休暇の使用日数、休日勤務の件数の実績を明らかにし時季変更権の縮減と年休が付与できる体制を構築すること。
- (会 社) 車掌職における 1 人あたりの平均の年休使用日数は 17.5 日であり、休日出勤の日数は平均で年間 5 日程度である。各車掌区における時季変更権行使及び年休失効の概ねの状況は把握しているが、時季変更権行使は申込み状況等に応じて変動するものである。なお、年休使用状況については今後も要員需給の平準化等の対策を講じていく考えである。
- (組 合) 車掌職場の要員が逼迫している現実を踏まえ、研修・出張・マイプロジェクト・各種委員会については、最大限調整し年休を付与できる体制とすること。また宇都宮車掌区において要員が逼迫する中、公募制異動を行った事により、職場に過度な負担をかけた事に対する見解を明らかにすること。
- (会 社) 車掌の要員需給については徐々に改善しているが、現在は一部箇所にて逼迫している。引き続き各区所の余力に応じて日程の調整等に努めていく考えであるが、研修・出張等は人材育成の観点から必要である。また、将来の人材育成に資する人事運用は公募制異動も含めて、今後も行っていく考えである。

- (組 合) 職場の委員会活動によって 36 違反を発生させた後の、さいたま運転区における再発防止の取り組みである、委員会活動を 1 回 2 時間程度とした根拠を明らかにし、各職場に水平展開すること。
- (会 社) さいたま運転区においては、当面、事象発生を踏まえて管理者による厳正な労働時間管理を行っているところである。また、現場長会議においては勤務実態に応じた取組みを共有し、管理者や一般社員対象の研修・勉強会においては 36 協定上の限度時間等を周知する等、再発防止に向けて取り組んできたところである。
- (組 合) 営業職場において作業ダイヤ通りに行われていない実態に踏まえ、作業ダイヤの見直しを行なうこと。
- (会 社) 駅の作業ダイヤについては実態を確認しているところであり、必要により見直し等をしていく。
- (組 合) 大宮駅で行っている起床確認に対する認識を明らかにすること。また職場で誤解が生じている実態を踏まえ、作業ダイヤに明記されていない業務については不必要なものとし、表記をやめるように指導すること。
- (会 社) 駅内での起床遅延防止の取組みである起床の確認については労働時間として取り扱う考えはない。なお、今回の議論を踏まえ、必要に応じ表記等の見直しを行っていく考えである。
- (組 合) 小山車両センターにおいて輸送混乱時、徹夜作業になってしまう現状に鑑み、異常時においては日報を 3 日先から、2 日先までの作成とすること。
- (会 社) 小山車両センターにおける運用整理業務については、これまでも随時改善を図ってきたところである。引き続き異常時における作業状況を把握し、関係箇所と作業方法の調整を行っているところである。
- (組 合) 設備部電力課において、平成 27 年度に年間 MAX 超勤が 550 時間を超えたことや、超過勤務が増加傾向にあること、また今後において設備管理システムの精度向上等、業務量の増加が見込まれることから、プロジェクトの設置等、増員配置して体制を強化すること。
- (会 社) 昨年度は電力系統の設備故障等が多かったことにより、緊急点検や対策の実施等で超過勤務が増加した。今回の議論を踏まえ、今後も業務の見直しや平準化等の対策により、必要な要員の確保に努めていく考えである。
- (組 合) 設備系統の基礎技術研修期間において、多客輸送期間中に新入社員へ年次有給休暇を慫慂した理由を明らかにすること。また年次有給休暇の申し込みについては、労基法第 39 条 5 項に従って労働者が休暇の時期を指定出来ることから、慫慂については本人の意志を第一に尊重するとともに、改めて現場長と関係管理者へ指導徹底すること。
- (会 社) 基礎技術技能研修のカリキュラム変更に伴い、ゴールデンウィーク期間中の平日については、年休の慫慂を行った。新入社員を含む社員への年休の慫慂方法については、誤解のないように改めて現場長会議等で周知していく考えである。

- (組 合) 女性の職域及び社員数は増加し、静養休暇の取得率に変化がないことから、静養休暇を取得出来る職場環境を整え、静養休暇の取得方法等について再度職場周知を行うこと。
- (会 社) 女性社員の比率は増加傾向にある。静養休暇を含む就業規則における各制度の主旨やその申請方法については、今後も研修等で関係社員に周知していく考えである。
- (組 合) 労働安全衛生法に基づき、労働者の危険または健康障害を防止するための調査審議事項について明らかにすること。安全衛生委員会において、33 発動の実績及び時間外労働の実績等を前広に示し、調査審議を行うこと。
- (会 社) 安全衛生委員会は労働安全衛生法の主旨に則り取り扱っている。なお、長時間労働による健康への影響や衛生に関する改善については、安全衛生委員会の審議事項に含まれる場合がある。また、33 発動の周知方については、労働基準監督署への届出書を業務用掲示板に掲出しているところである。
- (組 合) 厚生労働省が定める過労死の認定基準 80 時間を上回る法定外の時間外労働が発生していることから、特別延長の月の限度時間を 45 時間から 35 時間に変更（合計 80 時間）すること。
- (会 社) 過重労働による健康障害防止については、これまでも法令の趣旨を踏まえ、総超勤時間が月 100 時間または 2～6 箇月平均で月 80 時間を超えた場合には、産業医の面接指導などを行っており、今後も過大な時間外労働が発生しないよう、引き続き適正な労働時間管理に努めていく。なお、限度時間の延長については、現行どおり、1 箇月 45 時間までとすることが適当であると考えている。
- (組 合) 厚生労働省が定める、ストレスチェックの制度の実施にあたり、対象の労働者への周知を安全衛生委員会等で行うとともに、事業者に対して実施が求められていることから、時間外労働として取り扱うこと。
- (会 社) 労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の実施については、本年 11 月末までの実施に向け対象者への周知を実施することとしている。なお、ストレスチェックに要する時間は、自分の時間とする。
- (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) 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) 締結期間は 3 ヶ月とすること。また検証期間とすること。
- (会 社) 鉄道事業を安定的に運営していくという当社の社会的責任を踏まえて、1 年間の協定が必須であると考えている。なお、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。
- (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。