

## 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 1 月 29 日

東日本旅客鉄道株式会社大宮支社  
総務部 労働課長 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



- (組 合) 事業所ごとの「管理」「一般」の標準数及び現在員数、休職者数を明らかにすること。なお、大宮支社は、特に超勤の多い事業部開発課、運輸部企画課・運用課・車両課、設備部保線課・電力課・信号通信課の標準数及び現在員数、休職者数を明らかにすること。
- (会 社) 休職者数を勘案した上で標準数を上回る現在員を配置しているところであり、業務の運営に必要な要員は確保している。また、必要な数値については提示したところである。
- なお、次の各課の標準数及び現在員数については、事業部開発課 12 名・24 名、運輸部企画課 14 名・25 名、運用課 11 名・20 名、車両課 7 名・17 名、設備部保線課 23 名・24 名、電力課 28 名・31 名、信号通信課 22 名・25 名である。
- (組 合) 営業職場における助勤体制について、実施箇所及び目的と課題を明らかにすること。また、担当者の偏りや日にちの偏り等の課題があることから職場の意見を受け止め助勤を解消すること。
- (会 社) 現時点において、管理者は北浦和・古河・日光、一般社員は西浦和・さいたま新都心の各駅に対して定例的な助勤を行っている。助勤については、効率的な要員配置並びに業務運営を行う観点から必要なものと考えており、課題の把握に努めていく考えである。
- 現行の当該箇所の現在員や今後の要員需給を踏まえつつ、定例的な助勤については業務執行体制の変更等の機会を捉えて見直しを検討していく考えである。
- (組 合) 年次有給休暇、育児休職等の制度を活用した場合においても正常な業務運営がおこなえる適正要員を確保すること。また、業務を逼迫させる研修・出張はおこなわないこと。
- (会 社) 業務の運営に必要な要員は確保している。なお、休職者数を勘案した上で標準数を上回る現在員を配置しているところである。研修・出張等は人材育成の観点から必要であり、今後も行っていく考えである。なお、各箇所の余力に応じて研修・出張等の日程調整等を行っていく。

(組 合) 大宮支社企画部門の時間外労働が増加傾向にあることから、正常な業務運営がおこなえる適正要員を確保すること。特に設備部電力課において、時間外労働が継続して増加していることへの見解を示すこと。また、保安・電灯グループにおいては膨大な時間外労働が発生していることから、早急に増員すること。

(会 社) 企画部門においては、世代交代に伴い経験の短い社員が増加しているが、標準数を上回る現在員を配置しているところである。また、設備部電力課では、事象発生に伴う調査点検や対策の実施等により、時間外労働が増加傾向にあるため、他のグループから応援を行っているところである。保安・電灯グループについては、電力課全体の要員需給を踏まえ、今後、必要な要員を確保していく考えである。

(組 合) 川越車両センターにおいて日の8時間の限度時間を超える事象が発生したが、「グループ会社一体となった業務体制のさらなる推進」等の施策により体制が変化する中で、限度時間を超える背後要因となった業務を明らかにすること。また、同種事象の再発防止に向けて他区所で作業検査を行う場合の体制と対応フローを職場に周知すること。

(会 社) 本事象は、現行の体制において、輸送障害に伴う運用整理に加え、作業検査切れを防ぐため拝島駅で臨時の検査を行ったことにより発生したものである。なお、今回の議論を踏まえ、拝島駅での臨時の検査は委託先会社・当社で実施することを再周知していく考えである。

(組 合) 川越車両センターにおける構内助役及び当直が休憩時間を常時確保できる体制を整えること。

(会 社) 本事象を踏まえ、区所内における相互助勢や日勤勤務の始業時刻の繰下げにより、構内助役や検修当直が休憩時間を確保できる環境を整えていく考えである。今後も社員とのコミュニケーションを深め、対応していく考えである。

(組 合) 平成23年以降、定期的に各系統で、日の8時間の限度時間を超える事象が繰り返し発生させている現実について見解を明らかにし、川越車両センターにおける再発防止に向けての具体的対策を明らかにすること。

(会 社) 日の時間外労働の限度時間を超過する事象が、これまで営業系統において4件、運輸系統において1件発生していた中、今回発生したことを重く受けとめているところである。再発防止に向け、帳票を活用した時間外労働時間の正しい把握や緊急呼出し体制の確立等を行っていく考えである。

(組 合) 今回の議論を踏まえて、日の8時間超えの36協定違反を繰り返さないために全社員に周知を行うこと。

(会 社) 今回の事象を踏まえ、36協定上の限度時間等について、緊急の勉強会や通達で改めて周知したところである。今後も業務遂行のあり方、労働時間管理や他箇所の取組み等について、全社員に継続して広く周知・指導していく考えである。

- (組 合) 在宅勤務という、労働条件の変更にも関わらず、労働組合へ説明をしない根拠を明らかにすること。また、在宅勤務の試行結果及び導入の目的、対象業務及び社員、在宅勤務の方法、対象社員への周知方法について明らかにすること。
- (会 社) ワークスタイル改革の一環として、現行制度の範囲内で「就業場所を選ばない勤務スタイル」の実現可能性を調査したところである。調査結果を踏まえて、今後とも社員の多様な働き方の実現に向け、努めていく考えである。なお、今回の議論を踏まえ、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) 今年度上半期の各車掌区の実績は、さいたま車掌区が（年休付与日数 2,348 件、時季変更権 784 件、休日勤務 532 件）大宮車掌区が（年休付与日数 1,465 件、時季変更権 914 件、休日勤務 270 件）宇都宮車掌区が（年休付与日数 1,317 件、時季変更権 1,015 件、休日勤務 318 件）であることから、昨年度の年次有給休暇を失効した現状を受けて支社としての取り組みを明らかにすること。
- (会 社) 各車掌区における年休付与日数、時季変更権行使及び年休失効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、今年度上半期における車掌区の年休付与日数は 3 割(1,200 件)程度の増加、時季変更権行使数は 2 割(600 件)程度の減少、休日勤務数は 2 割(200 件)程度の減少となっている。引続き必要な対策を講じていく考えである。
- (組 合) 車掌職場において時季変更権が多数行使されているため、行使する重みを再度周知徹底すること。
- (会 社) 労働基準法第 39 条における年次有給休暇の時季変更に関わる趣旨を、引続き現場長会議等を通じて周知徹底していく考えである。
- (組 合) 母性保護やイクボスを推奨する観点から、妊娠した女性社員に対し過度な負担や不安を抱かせることのないよう、丁寧な面談を行うこと。また、乗務員職場から駅職場へ兼務発令する場合の業務内容を明確にすると共に、本人希望を尊重し、強制しないこと。
- (会 社) 社員の運用については、任用の基準に則り本人の適性等を総合的に勘案し取り扱っていく考えである。なお、管理者と一般社員のコミュニケーションについては、研修等でスキルアップを図ってきたところである。今後も妊娠した社員の体調を踏まえ、面談等を通じて状況把握に努めていく考えである。
- (組 合) 宇都宮車掌区に兼務発令を行った根拠を明らかにすること。また、これまで要員需給が逼迫している現状及び対策等について労使で真摯に議論してきた経過に踏まえ、労使議論を無視した一方的な車掌への兼務運用は行わないこと。
- (会 社) 宇都宮車掌区への兼務については、要員需給の逼迫を踏まえて行ってきたところである。これまでの経過を踏まえ、今後も必要な要員の確保に努めていく考えである。なお、社員の運用については任用の基準に則り、本人の適性等を総合的に勘案し取り扱っていく考えである。

(組 合) 大宮新幹線電力技術センターの機械化プロジェクトが、平成 13 年 12 月の技術センター発足以降も継続して業務していることから、この間の議事録確認等の議論経過を踏まえ標準数に組み込むこと。

(会 社) 機械化プロジェクトは、平成 13 年 12 月に保守用車の維持管理及び開発等を目的として発足した。この間、保守用車の増減や取替えの都度、見直しを検討してきたところである。

直近では、平成 24 年度に保守用車の増投入を行っているが、必要な要員は確保されている。なお、保守用車の維持管理の方法や台数は、今後も変化することが考えられ、引き続き見直しを検討し、必要な要員は確保していく。

(組 合) 平成 27 年度における設備関係職場の年休失効日数が多いことから、特休・公休における時間外労働に繋がらないよう、原因と背後要因を把握して改善すること。

(会 社) 年休については、これまでも取得するように関係箇所に周知してきたところである。今後も個人の状況を把握し、時間外労働縮減と年休の確保等を行っていく。

(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委員会に準じた会議を月 1 回開催すること。また、50 名未満の職場における安全推進体制について、目的、主旨を関係者に対し再周知するとともに、体制図等を掲出すること。

(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、現場長が安全又は衛生に関する事項について、安全衛生推進者等から労働安全衛生法や労働安全衛生規則等の趣旨に則り、適宜意見を聴く機会を設けることとしている。なお、安全衛生推進体制の目的や体制図等の掲出については、引き続き機会あるごとに安全衛生推進者等へ周知していく考えである。

(組 合) 休職、休暇、育児・介護勤務等の活用状況、区所の規模等の特性に基づく標準数の算定基準に改め、適正要員を配置すること。

(会 社) 標準数については、平均的な業務量を踏まえた業務運営に要する社員数の目安であり、業務の運営に必要な要員は確保している。

(組 合) 休職、休暇、育児・介護勤務等を活用しやすい環境を整えるため、一定程度予測可能である女性社員配属箇所においては余力ある配置とすること。

(会 社) 休職者数を勘案した上で標準数を上回る現在員を配置しているところであり、業務の運営に必要な要員は確保している。なお、ワーク・ライフ・バランスに関する休暇・休職等の制度については、今後も研修等で周知していく考えである。

(組 合) ワークライフバランスの実現と長時間労働の防止に向けて勤務と勤務の間隔をあけるインターバル制度を確立すること。

(会 社) 今後もワーク・ライフ・バランスの推進に向け、適正な労働時間管理に努めていく。

(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。また、限度時間を超過した場合には業務量の削減を行うとともに事由を明確にすること。

(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 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おり、延長の場合は、協定に則り取り扱っている。

(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) 36 協定の締結期間は、2017 年 2 月 1 日～2017 年 2 月 28 日の 1 箇月とすること。

(会 社) 当社の業務運営の特性上、1 年間を有効期間とする協定が必須であり、締結に向けた議論を時間外労働時間や休日労働日数、年休使用日数の実績に基づいて行うことのできる 8 月 1 日を起算日とすることが適当であると考えている。したがって、平成 29 年 2 月 1 日以降の協定の有効期間は、同年 7 月 31 日までとし、その後、同年 8 月 1 日から平成 30 年 7 月 31 日までの協定を締結することが適当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。