

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 30 年 2 月 2 日

東日本旅客鉄道株式会社大宮支社
総務部勤労担当部長 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) 労働基準法第 34 条違反は許されないことであり、二度と発生させないこと。発生させた大宮支社の見解を明らかにし、労働基準法違反が発生した場合は、事象と原因を大宮地本に説明すること。
- (会 社) 年休を半日単位で使用した社員が、労働時間数の実績が 6 時間を超えたにもかかわらず、認識不足により必要な休憩時間を付与できなかったことは残念である。労働基準法に規定する休憩時間について、これまでも再三周知を行ってきたところであるが、同種事象の発生を防ぐべく、今後あらためて周知を行っていく考えである。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) 午前半休を取得した社員が、6 時間以上業務を行ったにも関わらず、休憩が付与されない労働基準法第 34 条 1 項違反を 4 件発生させたことから、事業所ごとに発生させた原因、対策を明らかにすること。
- (会 社) いずれのケースも、年休を半日単位で使用した社員が、時間外労働を行ったことにより、労働時間数の実績が 6 時間を超えたにもかかわらず、必要な休憩時間を付与しなかったものであり、具体的な要因は休憩時間についての認識不足、時間外労働についての確認粗漏、休憩時間についての失念等である。
- (組 合) 午前半休を取得し、終了点呼以降就業した事業所を明らかにすること。また、午前半休を取得し 6 時間以上業務を行ったが、労働基準法第 34 条 1 項違反に至らなかった理由を明らかにすること。
- (会 社) 設備職場において、第 2 四半期、午前中に年休を半日単位で使用し、終了点呼以降に時間外労働を行った箇所は 7 箇所、13 件であったが、適切な労働時間管理により休憩を付与していたものである。

- (組 合) 平成 29 年 4 月 1 日に再編した、支社電力課の保全グループ及び工事グループの業務遂行における成果と課題について明らかにすること。また、時間外労働の削減に向けては社員の意見を反映しながらグループの定着化を図ると共に、業務内容を精査しながら引き続き労使で検証議論を行っていくこと。
- (会 社) 電力保全グループ及び電力工事グループにおける対前年で比較した労働時間数は、9 月は若干増加したものの期間全体では 2 割程度減少した。社員の業務遂行能力向上、業務の平準化を図るため、引続き打合せ等でグループの業務内容を把握するなど、時間外労働の削減に努めていく。
- (組 合) 大宮支社企画部門・各課の長時間労働は、高止まりし常態化していることから、総超勤 45 時間を超えた場合は勤労課が、すべてを把握すること。また、総労働時間の削減に向けた、大宮支社企画部門・各課の具体的な対策を明らかにすること。
- (会 社) 企画部門における社員の総超勤時間が 45 時間を超えた場合については支社として把握している。引続き、時間外労働等の削減に向け、業務量全体を把握したうえでの平準化や適正な労働時間管理に努めていく。
- (組 合) 設備部門における研修及び出張について、業務繁忙期となる 1 月・2 月・3 月の第 4 四半期については極力控えるよう計画すること。また、出張で足ロスが発生していることから、大宮支社管内の特殊な状況を踏まえ、具体的な対策を講じ出張回数を削減すること。
- (会 社) 研修や出張はその必要性に鑑み実施しているものである。年間で計画する研修や出張は、業務繁忙等も考慮して実施時期を定めているところであるが、それ以外のものについても、同一日程に集約すること等により削減することも含め引続き効率を高めていく考えである。
- (組 合) 労働基準法第 39 条の時季変更権の重みを踏まえ、3 車掌区の行使数・行使理由と行使に至った背景を、支社及び現場長が把握し社員に説明すること。また、さいたま車掌区の時季変更権行使数・休日出勤数の改善が見られないことから、具体的対策を明らかにすること。
- (会 社) 各車掌区の年次有給休暇の時季変更権については、労働基準法の趣旨に鑑み、就業規則に則り厳正に取り扱っているところであるが、今後も関係箇所に周知するとともにコミュニケーションを図っていく。なお、さいたま車掌区については、状況を勘案し、不急な出張・研修等について変更を図るなど、引続き対応していく考えである。

- (組 合) 労働安全衛生法の趣旨に基づき、50名以上の事業場において安全衛生委員会で適正な労働時間管理について月一回以上審議を行うこと。また、50名未満の事業場においても月一回以上、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。また、労働者の長時間労働による健康被害等が懸念される事象（36協定違反等）が発生した職場については、臨時の安全衛生委員会を開催し、問題点及びその解決策等の検討を行うこと。
- (会 社) 安全衛生委員会については、毎月開催されている。50名未満の事業所については、労働安全衛生法や労働安全衛生規則等の趣旨に則り、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適宜意見を聴く機会を設けることとしている。必ずしも事象発生の都度開催することは考えていないが、安全衛生委員会は毎月1回以上開催するものであり、長時間にわたる時間外労働による社員の健康障害の防止について議題として取り上げることができることとしている。
- (組 合) 平成30年2月1日以降の協定有効期間については、平成30年2月1日から平成31年1月31日までの1年間とすること。また、協定の有効期間中に「36協定違反等」が発生した場合、36協定の途中解約を可能とするため、36協定書の「破棄条項」を追加すること。また、労働基準法第36条に違反する行為があった場合、社員の労働時間が適正に管理されなかった場合は、破棄通告を可能とすること。
- (会 社) 1日、1箇月及び1箇年の限度時間を定める36協定は、1年間の有効期間で締結したいと考えている。なお、公共性のある鉄道輸送事業を安定的に遂行していく観点から、有効期間内に失効できる条項を追加することなく、現行の協定内容で締結することが適当であると考えている。
- (組 合) 組合員の生活設計等と業務運営を考慮し、早急な締結が必要なため、締結期間を3ヶ月とすること。
- (会 社) お客さまにご迷惑をおかけする事態を回避するとともに、社員の安定的な生活設計を確保するため、今回は3箇月締結とするが、3箇月後により安定的な36協定の締結を目指し労使で努力する。
- (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。