

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 10 月 31 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) 設備職場の若手業務改善における「留年」扱いについて、実態を把握し改善を図り、若手社員のモチベーションを低下させず、本人が納得し得る育成プラン体制を構築すること。また、7年育成期間中の業務研究や現場第一線の取り組みについては、平成 22 年 12 月 28 日締結の「設備部門におけるメンテナンス体制の改善について」の議事録において「業務研究や現場第一線の技術開発については、基本的には 4 年目以降と考えているが、本人の適性や技術力等を見極め、業務量を勘案してそれ以前に行うこともある。」と考え方が示されている。7年育成期間中の業務研究や現場第一線の取り組みは、今後も議事録に則り進めていくこと。
- (会 社) 若手育成において業務改善や業務研究等は重要な取り組みであり、本人の適性や技術力等を見極め実施していく。留年という表現・内容について改善すべき点があれば改善に努め、人材育成にあたっては支援者とコミュニケーションを図り、引続きモチベーションが向上する効果的な技術継承を目指していく。また、これまでの考え方にに基づき実施していく考えである。
- (組 合) 各種研修・出張において、内容が重複するものについては十分に精査して実施することとし、本来業務を圧迫しないよう取り組むこと。また、職場 OJT を重視して業務知識及び技術力の向上を図る体制とすること。
- (会 社) 研修や出張は、技術継承や人材育成に資するものであり、今後も行っていく。なお計画に際しては、見直しや内容の精査等を引続き行い、OJT、Off-JT 等を効果的に組み合わせながら、業務知識や技術力向上を図っていく考えである。

- (組 合) 時季変更権を行使している三車掌区については、時季変更権の行使理由を本人に伝え、年次有給休暇を失効させることが無いよう取得できる体制を確保すること。また、今後も行使の重みを鑑みて、支社が時季変更権の行使数及び内容を把握し、場合によっては指導すること。
- (会 社) さいたま車掌区、大宮車掌区、宇都宮車掌区における年次有給休暇の時季変更についても、就業規則に則り厳正に取り扱っているところであるが、労働基準法の趣旨に鑑みて引続き関係箇所へ周知していく。なお、必要に応じて、会社として時季変更の実態を把握し、対応に努めていく考えである。
- (組 合) 正常な業務運営が行える適正要員が確保されている根拠を明らかにすること。また、年次有給休暇、育児休職や育児・介護勤務等の制度が活用できるように、現場の実態を把握し、適正要員を配置すること。
- (会 社) 予期せぬ欠勤等への対応については総体で対応することとなる。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、今後も業務の運営に必要な要員は確保していく。なお、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引続き努めていく考えである。
- (組 合) 平成 28 年度 600 時間を超える時間外労働に従事した各社員の平成 28 年 9 月～平成 29 年 2 月までの期間の労働時間を各日ごとに明らかにし、時間外労働削減に向けた具体的な対策を明らかにすること。
- (会 社) 電力課のグループ再編等により、業務分担の見直しや業務の平準化等に取り組んできたところである。今後も不要不急な業務は命じない等、引続き時間外労働の縮減に向けた適正な労働時間管理に努め、状況を見ながら必要により改善を図っていく。
- (組 合) 設備部電力課における体制変更後の時間外労働について、労使で検証を行い、課題があれば改善すること。また、体制変更後の検証の必要性を鑑み、人員の一定期間の定着化を図ること。
- (会 社) 体制変更後の時間外労働のトレースを引続き行い、必要により改善を図り時間外労働の縮減に努めていく。なお、引続き社員の技能向上を図り、各担当者が相互に補えるように知識や経験等を踏まえ、効率的な業務運営に取り組んでいく考えである。
- (組 合) 大宮支社企画部門・各課の時間外労働が今後も増加が想定される。フレックスタイム制を適用する社員について、健康管理上、丁寧な時間外労働の管理や把握が必要なことから、時間外労働が月 45 時間を超えた時点で事前協議に準じて取り扱うこと。
- (会 社) フレックスタイム制は社員個々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、制度の趣旨に則り、事後報告とすることが適当である。なお、フレックスタイム制における労働時間管理の重要性は認識しており、マネジメントとして社員の労働時間等を把握し、適正に取り扱っていく。

- (組 合) 日光駅において四季島運行時に発生している業務で超勤が増加しモチベーション低下を招いていることから応援体制を確立し、現場の負担軽減に努めること。また2番線のモニター及びエレベーター等の必要な設備を設置すること。
- (会 社) TRAIN SUITE 四季島運行時にお客さま案内が行えるよう、日光駅の作業ダイヤの見直しを実施しており、支社等から駅の状況に応じたサポートを行っていく考えである。また、エレベーターの設置は現状困難であるが、その他モニター等の設備整備については、状況を把握し必要により検討していく考えである。
- (組 合) 川越車両センターにおいて、日8時間を超える超過勤務の対策を講じてきたが、輸送混乱時の抜本的解消となっていないことから、構内助役及び当直の休憩が確保出来る体制構築に向けて、職場の声をもとに改善すること。
- (会 社) 川越車両センターにおいては再発防止対策として、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等を行ったほか、社員からの意見を参考に休憩時間の変更を行ったところである。今後も状況を把握しながら、改善に努めていく。
- (組 合) 宇都宮信号通信 MC の障害対応について、小山宿直エリア以外の地域での障害対応が多いにも関わらず、呼び出し前提となっていることから、宇都宮に必要な体制を構築すること。
- (会 社) 小山に整備した宿直体制は、首都圏輸送障害対策で配置しているものであり、エリア以外については呼び出しで対応している。今後は老朽設備更新や対応状況を見て、必要があれば検討していく考えである。
- (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、準じて開催すること。なお職場における、安全と衛生にまつわる議論を安全衛生推進者及び衛生管理者等が自覚し議論できる環境を整えること。
- (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、安全衛生委員会を毎月開催している。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等趣旨の周知に努めるとともに、安全又は衛生に関する事項について、意見を聞くための機会を設けることとしている。今後も職場訪問等を通じて、趣旨の周知に努めていく考えである。
- (組 合) 11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、11月1日から4月30日までの6ヵ月間とすること。
- (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。