

「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び 公休日労働に関する協定」に関する申し入れ **交渉終了①**

第1項 企画部門及び現業機関の超勤実態を明らかにすること。

回答

2021年度4月～12月の全体の超過勤務時間は、2020年度同時期と比較して増加している。今後も継続して適正な労働時間管理及び超過勤務削減の取り組みを行っていく考えである。

(組合) 全体的な超勤の実績について、具体的に教えて頂きたい。

(会社) 大船渡線脱線事故の復旧、宮城県沖地震や八戸線土砂流入の自然災害、新型コロナウイルス感染拡大に関する勤務手配などで**増加している**。

(組合) 延長協議の実績はあるのか。

(会社) 月間は28件程度、年間は18件程度。新型コロナウイルスによる対応や濃厚接触による関係等が主な要因を占めている。

(組合) 年間の超過勤務時間が高いペースで常態化しているのではないかと。

(会社) 労働時間管理を適切に行っていく。会社としても増えることは良くないと認識している。

(組合) 昨年の36違反から取り組んできたことを教えて頂きたい。

(会社) 現場管理者に対して、労働時間管理の重要性を指導してきた。**今年違反は発生していない**。

(組合) フレックス制度の活用によって削減した実績はあるのか。

(会社) フレックスタイム制自体が超過勤務を減らせることではないが、業務の繁忙でメリハリをつけることが大事である。

(組合) 休日勤務など日々の勤務を管理するうえで、社員と管理者のコミュニケーションをとること。

(会社) **コミュニケーションは大事**であり、お互いに双方向からの発信が必要である。業務に必要な要員は確保している。不要な休日勤務は減らしていく。

(組合) タブレットに関わる業務は労働時間とすること。

(会社) **業務に関わるものは労働時間とすべきであり**、労働時間とみなされるようなことは止めるべきである。

(組合) 本人がどの様に超勤実績を把握していけばいいか

(会社) 社員の労働時間管理は管理者が行うので、管理者に聞いて確認すること。

「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び 公休日労働に関する協定」に関する申し入れ 交渉終了②

第2項 盛岡支社における各系統の年次有給休暇の取得率及び、就業規則第75条第3項に定める会社による時季指定年休の付与実績を明らかにすること。

回答

2021年度4月～12月の年次有給休暇の取得日数は、2020年度同時期と比較して増加している。また、年次有給休暇の計画的な取得の態勢を行なった結果、2021年度において就業規則第75条第3項に定める会社が年休を時季指定し取得させた実績はない。

(組合) 年休取得増の根拠を教えてください。

(会社) コロナワクチンによる副反応の2日目の対応、家族の濃厚接触、社員本人の陽性による年休取得が多かった。社員自身が年休を申し込むのが前提だが、取れていない社員には職場で指導している。

(組合) 新JINJREが稼働するが、年休申請での優先順位はあるが、業務に必要な要員を確保すること。

(会社) 年休が取得できるよう、業務に必要な要員は確保している。

(組合) 年休の申し込み状況によって社員と管理者がコミュニケーションを取っていくことは変わらないか。

(会社) 年休事由の記載は強制できないが、判断材料の一つになる。必要に応じてコミュニケーションを取っていく。

第3項 2022年度の首都圏配属数及び支社内配属数を系統別に明らかにすること。また、要員需給のバランスを考慮し、正常な業務運営が行える要員体制を確立すること。

回答

2022年度の首都圏配属及び支社内配属については需給状況等を踏まえ決定している。引き続き、業務の運営に必要な要員を確保するとともに、スピード感を持って効率的で生産性の高い業務執行体制を構築していく考えである。

(組合) 退職者と新規採用者がイコールにならない現実の中で、安全レベル・サービスレベルを低下させてはならない。

(会社) 引き続き効率的で生産性の高い業務執行体制を構築していく考えである。

(組合) 国鉄採用者が退職を迎えるこの2年間で変化点となり、過渡期の中での課題だと認識している。

(会社) 会社としても課題として認識している。会社と社員が成長できる仕組みを作ることも必要である。

(組合) 60歳を迎える前に退職してしまう現実も職場で発生している。

(会社) 早期退職の理由は様々であるが、会社として働きがいの向上に勤め、社員の意欲に応える環境づくりを行っていくことに変わりはない。

「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び 公休日労働に関する協定」に関する申し入れ 交渉終了③

第4項 現業機関における出面数を明らかにすること。また業務に必要な要員を確保すること。

回答

現業機関での柔軟な働き方の推進の主旨に踏まえ、現業機関における業務量については、年間を通した平均的な業務量の基準として「変形等」「交代」「乗務員」の1日当たりの出面数(作業ダイヤ数)を「管理・一般」に分けて示すこととする。なお、上長の指示で管理者が一般社員の業務を行うことや、一般社員が管理者の業務を行う場合があり、業務の繁閑等に応じて、作業ダイヤを柔軟に設定(出面数や勤務種別の変更)することとする。また、業務に必要な要員は確保しているところである。

(組合) 工務職場の出面数の考え方は、最大数のイメージか。

(会社) 工務職場に必要な出面数となる。業務の繁閑によって必要な出面数は職場の判断となる。

(組合) 一般社員が行える管理者の業務は何か。

(会社) 人事考課以外が行えることは変わらない。

第5項 労働時間管理を法令に則り徹底していくために、超勤指示は管理者が責任をもって行うこと。

回答

就業規則等に則り取り扱うこととなる。

(組合) 超勤指示は一般社員も行えるのか。

(会社) **できるが、原則は管理者からの指示となる。**労働時間管理はしっかり管理者が行うべきものである。

(組合) 「一般社員の超勤指示ができる」という言葉が独り歩きしないようにすること。

(会社) 通達により伝えている。今後も継続していくことに変わりはない。

第6項 安全衛生委員会の審議事項及び、産業医が出席した実績を明らかにすること。

回答

安全衛生委員会については、関係規程等に基づき開催しているところである。なお、産業医の安全衛生委員会出席及び職場巡視の実績向上に向け、引き続き取り組んでいるところである。

(組合) 50名以下の事業所での開催実績はあるか。

(会社) 集約はしていないが、点呼等で情報発信し意見聴取を行っている。

(組合) 安全衛生委員会への産業医の出席状況はどうか。

(会社) 2020年度と比較して上昇している。出来る限り調整した結果であると認識している。

「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び 公休日労働に関する協定」に関する申し入れ **交渉終了④**

第7項 過半数代表者を選出するにあたり、公平公正な選挙手続きを行うこと。

回答 過半数代表者は、労働基準法施行規則第6条の2に基づき選出を行なっているところである。

(組合) 特定の立候補者に投票するなどと言っている管理者がいたが把握しているか。

(会社) 事実を確認していないが、使用者が特定の社員を支持することは良くない。

(組合) 推薦人の人数が昨年から変更になった理由は何か。

(会社) 推薦者の人数で判断されることもあるので、全社的に1名にしている。

(組合) 立候補者や推薦人が業務で使用するパソコンを使用している事象があるが、会社の認識はどうか。

(会社) 会社が認めた目的以外で、貸与したパソコン等を使用することはできない。

(組合) 総合研修センターでの社員周知は、事業所の箇所長が行うことが相応しいのではないか。

(会社) 全ての社員が過半数代表者選出の手続きに参加できるよう、状況に応じて取り扱っていく。

第8項 2022年5月1日以降の36協定有効期間は、2023年4月30日までの1年間とすること。
なお、問題が発生した場合は労使で改善に向けた議論を行うこと。

回答

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年間が必須であると考えている。なお、具体的な提起があれば、「労使間の取扱いに関する協約(令和3年10月1日締結)」に則り、取り扱うこととなる。

**全8項目の議論終了！
適正な労働時間管理を行なう為、
検証運動をつくり出そう！**