

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 **団体交渉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。

会社回答：2022年度4月～12月の全体の超過勤務時間は、2021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組みを行っていく考えである。

<p>★超勤は増加傾向との事だったがその理由について教えて頂きたい。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●主な理由としては新型コロナウイルス対応(勤務手配など)や地震、7～8月の大雨に伴う輸送障害対応。運輸・車両その他では臨時修繕や車両故障対応、SL 銀河関連の対応など。 ●コロナで言えば、PCR 検査数や罹患患者数は多く、傾向としては昨年比較で倍くらい違う。
<p>★毎年設備と企画が超勤増の傾向だが、今年の実態はどうか？ ★保線では年間超勤で300時間以上超えている人がいると聞いている。多い超勤は削減していく考えか？</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●設備は超勤増、特に土木は大雨の影響の他、新幹線のコンクリート破片の影響で全検査が2回ありその影響が大きかった。企画は超勤減。企画部門に限るものではないが、柔軟な働き方を推進しているなか、フレックスタイム制やテレワークなど懲憑や業務の平準化が削減に繋がっていると考えている。 ●多い少ないの評価は一概にできるものではない。多かれ少なかれ削減する事が望ましい。
<p>★「出面管理が必要な担務へのフレックスタイム制の適応に当たっての休日配置の取扱い」の通達では、業務必要かつ本人の同意があれば休日を動かせるとあるが、今後休日勤務が減っていくなど影響はあるのか？ ★問題意識とすれば、通達を拡大解釈し休日勤務をさせないために休日を動かすと本末転倒になる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●現時点ですべてのフレックスタイム制でできると思っていない。フレックスタイム制の中でできる業務があれば、取り入れながら行っていく。 ●何でもという事ではなく、社員の生活設計もあるので休日配置を示し、必要であれば配慮しながらやっていく。 ●業務に対して変更するという事なので、部外への対応など配慮しながら必要に応じて変更していく。
<p>★副業の実績は？支社内で数値目標などはあるのか？</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●実績としてはない。首都圏と対象の仕事を単純比較すると限られる。副業で成長できるとの声もあり増えればと思うが目標値は設けていない。

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。

会社回答：2022年度4月～12月の年次有給休暇の取得日数は、2021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懲憑を行った結果、2022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。

<p>★増加傾向の特徴点は？</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●コロナ感染や検査、濃厚接触者などで取得することになった要因もあると思っている。
<p>★新 JINJRE での年休取得となり、取得理由で取れないという課題がある。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●これまでも冠婚葬祭を優先するなどあったし考え方は変わらない。他の取得者の状況が分かりにくいという声もある。
<p>★営業職場では年休が入らないという声がある。認識しているか？</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●声があるのは聞いている。一部の日程に年休申し込みが重なって発生している認識。通年通して特定の職場が取得できないという事は認識していない。
<p>★北上営業統括センターでは年休取得のため、遺失回送や券売機締切を超勤で行なっている実態がある。 ★非番で対応する事が現実的にあるが、優先順位的にはあるべきことではないという認識か？</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●二駅の遺失を1人で対応する等、箇所の取組みで今後は減っていくと考えている。 ●超過勤務が減らせるように知恵を出している。営業統括センター化になり2人でやった事を1で行なうなど工夫しているのは融合の成果と考える。

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 **団体交渉②**

第3項 2023年度新規採用者の首都圏配属採用及び支社内配属数を系統別に明らかにすること。

会社回答：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。

★2023年度新規採用者数は？	●首都圏本部に3名、盛岡支社配属は23名(駅4名、車両1名、施設12名、電気5名、企画部門1名)。需給状況等を踏まえ決定している。計画から大きく変わった事ではない認識。
★離職者が多く、盛岡支社内でも離職者が増えている認識であり問題意識を持っている。どれくらい離職者がいるのか？	●数については差し控えるが増加傾向なのは事実。離職の理由も様々なので対応も難しいが、会社とすれば働きがい向上を行っていき、長く勤めてほしいと考える。
★新規採用者数と退職者数に乖離があり、数字だけ見ると職場では要員不足が発生するのではないか？問題意識をもっている。	●退職者がある中で、採用と効率的な業務執行体制を構築し、業務に必要な要員は確保していく。

第4項 現業機関における出面数と現在員数を明らかにすること。また要員需給バランスを考慮し、正常な業務運用体制が行える要員体制を確保すること。

会社回答：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日当りの出面数(作業ダイヤ)を「管理・一般」に分けて示している。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。

★出面数と現在員数がイコールであれば、業務運営が行える要員体制を確保されていないのではないか？と問題意識を持っている。	●出面数は年間通して平均的な業務量となるため、そこにどの程度社員数を配置するのかは、業務の繁閑を見ながら必要な要員を配置していく事になる。
★青森営業統括センターで、体調不良で長期休暇する人の穴埋めを休勤ありきで行なっている。北上営業統括センターでも、勤務担当の超勤増や病気など突発年休には休勤前提で行なわれている等、要員が足りてないという声が多い。	●突発的なものに対し超勤増や年休が入らないという事は事実としてある。それを見越して要員を配置していくという事は経営上良くない。直接的に要員が配置されないという議論にならないと考える。
★営業統括センター化になり業務の融合が行われている過渡期の中でこのような声が出されている。融合に向けての教育等、施策の理想像にどれだけ早く近づけるのかが課題である。	●青森営業統括センターは、融合は進んでいる認識だが在来輸送など特殊な所は教育時間も長く進んでいない事実もある。時期はお答えできないが、融合を進めていき、休んだ際の業務の平準化を進めている最中。 ●予想以上にコロナの影響があり、見習いが取り消しになる等、予想以上に進んでいないのは正直ある。除雪応援など支社としても行ってきた。それによって教育が進んだり、超勤や休勤削減など成果が表れれば良いと考えている。

第5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。

会社回答：安全衛生委員会については、関係規定等に基づき開催している。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。

★関係規定に基づき開催されているのか？また産業医の出席状況は？	●北上営業統括センターにおいて、大雪対応のため予定していた安全衛生委員会が開催できなかった。毎月開催していく事は関係規定にもあるので、出来る限りその月に開催する努力はしなければならない。産業医の出席回数は増加している。
---------------------------------	---

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 **団体交渉③**

第6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。

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

★選挙手続きを行っていく上で、公平公正な検挙を行っていく事を周知するために、総務部長名で掲示が出された認識で良いか？	●毎年総務部長名で掲示しているが、会社として公正公平な選挙を行っていく考えは変わるものではない。
★業務の融合など過半数代表選も職場ごとに課題がある。選挙のやり方など社員や立候補者からの声を受け止めながら今後行って行く事で良いか？	●選挙に限らず、意見があれば社員の意見を聞くという事はあってしかるべき。過半数代表者選挙で社員から意見があれば管理者に話をするのはあると考えている。内容によって社員の意見が反映されないものもあると思うが、意見があれば話をして頂ければと考えている。
★「不適切な手続きの禁止」7項目に対し、考えに変わりはないか？	●8項「その他、選出手続きの公平性・公正性が損なわれるような行為」が増え現在は8項目になっている。考えに変わりはない。
★他支社職場で投票用紙にナンバリングがされていた事象があった。盛岡支社でも同様なことはあるか？	●盛岡支社としては投票用紙に番号を記載するという事はやっていない。
★投票用紙の管理や不正防止のために現場にどう指導しているのか？	●事細かく現場長に指導している事をお伝えする考えは無いが、不適切な手続きの禁止を含め公平公正な選挙になるよう、投票用紙についても指導している。
★気仙沼統括センターで再投票になったがその理由は？	●所信表明にQRコードが記載されていた。「所信表明はA4・1枚」と全社統一でそのように取り扱いが行われている中、A4・1枚以上の情報量になり得るという事で、手続き上の不備だと判断した
★「不適切な手続きの禁止」に該当するから再投票なのか？再投票の基準は？	●「不適切な手続きの禁止」に該当すれば再投票になる場合が多いとは思いますが、発生した事実を踏まえ、選出手続きは会社が責任を持って実施するので、会社の責任において再投票の判断をする。
★再投票は誰が判断したのか。支社か本社か？	●QRコードの記載は、当該立候補者も現場長も事務局の勤労課も良いのか悪いのかという認識しない状態だったと考えている。もう一方の候補者から「これはいいのですか？」と話があって判断してきた。再発防止の観点から次回の選挙以降QRコードを記載しないよう現場長には伝えていく。
★公平公正な選挙で再投票は望ましくない。原因を究明して周知していく事が重要。	
★公平公正な選挙を行うために、社員や立候補者からコミュニケーションを取りながら行っていく事が大事。	

第7項 2023年5月1日以降の36協定有効期間は、2024年4月30日までの1年間とすること。

会社回答：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。

★締結期間1年間というのは一致している認識。スケジュール感を持って締結へ向けて議論していきたい。	●1年間というのは一致していると認識している。安定的な締結は盛岡も一致してやってきたと思っている。
--	---

第8項 今後、各職場において36違反等の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。

会社回答：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。

★36違反等の問題が発生した場合、会社からも問題点が生じた場合は発信してもらい労使で議論していきたい。	●労働時間管理に限らず、労使間にまつわるものは会社側として自ら説明する項目については行っていく。
---	--

全8項目の議論終了！適正な労働時間管理を行う為に検証運動をつくり出そう！