



JR東労組仙台地本 FAXニュース

2018年 4月18日

NO. 71

発行: 仙台地本教宣部

申21号

「労働基準法第36条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に 関する申し入れの団体交渉について

本日、申21号「労働基準法第36条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」に関する申し入れの交渉を行いました。仙台地本と仙台支社での代表者締結は運転職場の4事業所のみですが、企画部門や設備部門における時間外労働についても議論を行っています。今後、議事録締結へ向けて議論して参ります。詳細については議事録確認の後、お知らせします。申し入れ及び回答は以下の通りです。

JR東労組仙台地本	仙台支社
1. 36協定違反防止や労働時間の適正な管理について「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」や、これまでの議論経過を踏まえた仙台支社の指導状況を明らかにすること。また「労働時間等改善設定委員会」を設置し、労働時間管理の現状を把握すると共に適正な労働時間管理を行うこと。	これまでも、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき、必要により勤務実態の把握を行っており、引き続き、より適正な労働時間の把握と管理を徹底していく考えである。なお、現時点では、労働時間等改善委員会を設置する予定はない。
2. フレックスタイム制適応箇所における社員の総超勤が、適応除外箇所・除外者より多くなる根拠を明確に示すこと。また、働きがい・健康管理の視点から対策を明確に示すこと。	フレックスタイム制は1箇月の総労働時間で実績労働時間を算出し、実績労働時間が所定労働時間を超過した時間は時間外労働として扱っている。引き続き、より適正な労働時間の把握と管理を徹底していく考えである。
3. 「人づくり」に重点的に取り組むという視点から、働きがいと健康管理を踏まえ、研修等については業務の負担にならないように配慮すること。また、お客さまや地域の方々からの「信頼」をさらに高めるために「究極の安全」「人を起点とした価値・サービスの創出」のために、必要な箇所には現在員措置を行うこと。	引き続き各職場におけるOJTや集合研修等により、技術継承・人材育成に取り組んでいくとともに、必要な要員は確保していく考えである。
4. 設備職場において、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、次勤務までのインターバル制度の確立や勤務作成時における配慮など、具体的な策を講じること。	引き続き、より適正な労働時間の把握と管理を徹底していく考えである。
5. 安全衛生委員会で適正な労働時間管理について審議を行い、36協定違反が発生した職場では、臨時の安全衛生委員会を開催し、問題点及び解決策等の検討を行うこと。また、適正な労働時間管理による働きがいと健康管理に向けて、締結単位ごとに労使における定期的な36協定に関する勉強会の場を設けること。	安全衛生委員会においては、長時間にわたる労働による社員の健康障害の防止について審議することとしている。また、安全衛生委員会は毎月開催するものであり、必ずしも事象発生都度開催する事は考えていない。なお、労働時間管理については、指導文書等により周知を図ってきたところであり、現時点では、定期的な勉強会を開催する予定はない。