

36協定交渉経過！！

4月16日「労働基準法36条第1項の規定に基づく時間外及び休日労働に関する協定」について団体交渉を行いました。労働時間管理、長時間労働が社会問題化し、採用市場が厳しい状況の中で、魅力あるJR東日本会社にしていくには「安全・健康」の両立は必要不可欠です。労使双方で法令順守と時間外労働等の縮減に向けて対策を打ち出すこと、また他支社において36協定違反が発生している中、秋田支社としても当事者意識をもって更に踏み込んだ適正な労働時間管理を求め交渉してきました。議論内容については以下の通りです。

1. 平成29年度の系統別の時間外労働、休日労働の縮減及び業務の平準化に向けた取り組みの成果と課題を明らかにすること。また、現在員が標準数を下回る箇所を明らかにし、下回る箇所には要員配置等の対策をおこなうこと。

【回答】ICT技術の活用や重複業務の見直し、水平分業等を推進し、効率的で生産性の高い業務執行に取り組んできた。引き続き、計画的な業務執行や部外能力の活用等により取り組んでいく考えである。また、業務に必要な要員は確保しているところであるが、引き続き、効率的で生産性の高い業務執行体制の構築に一層取り組んでいく考えである。

【取り組みの特徴】

【運輸】臨時列車の精査、個人に偏らない勤務作成を定着化、ICT活用による出張足ロスの解消

【営業】イベント時季の分散、部外能力活用 【設備】ICT活用、各技術センターと支社データ共有化、web会議での足ロスの解消、集中立ち合い。 ※第三四半期は12月雪の降り始めが早く33発動が微増。電力異常時多発による対応。

組合) H29年度で取り組んだ成果はあるか。 会社) 第三四半期、乗務員など上半期から下回っている。

組合) 時間外労働の分析はどのようにやるのか。課題はなにか。

会社) 年間を通して月ごとにトレンドを分析。世代交代の過渡期、いかに効率的に技術継承を進められるか課題。

組合) 技術・技能継承が超勤ありきではいけない。会社) 超勤ありきではないが、効果的なものは超勤でもやっていく。

組合) 社会的にも労働時間の価値観が変化している。企業として時間外労働削減に取り組み採用のアピールにしていくべき。

会社) 労働時間管理を進めながら、管理者や働く人の意識を変えなくてはならない。労働時間管理の視点からも単に残ることを良しとする風土をつくってはいけない。

組合) 要員について技術・技能継承の視点でエルダー本体勤務、積極的に進めていくべき。

会社) 需給の観点と技術・技能継承含めて伝えてもらうために、拡大していきたい。

組合) 今の時間外労働の状況が良いものではない。会社) 時間外労働が増加傾向なのはベストな状況ではない。

時間外労働増加傾向が望ましい状況でないことを確認。

2. 企画部門における労働者の適正な労働時間管理について「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」に基づいた調査を行い、秋田支社の指導状況を明らかにすること。

【回答】これまでも企画部門については「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おこなってきているところである。引き続き、より適正な労働時間の把握と管理、指導を徹底していく考えである。

組合) JR西日本で19億9千万の不払い労働が発生していることから、打刻・JINJER管理では対策として不十分ではないか。 会社) 基本的には打刻になるが、更に客観的に労働時間を把握できるようなことを検討している。

組合) 土日、祝日の入退勤。休日入退社記録簿があるが徹底されているのか。

会社) 週明けにグループリーダーが確認。以前、人事課が支社入り口で打刻について声掛けをおこなったこともある。社員に対して管理している人がいることを伝える、アピールすることも重要だと思っている。

組合) 打刻と申請された労働時間の乖離について、正しく申告できる職場風土が重要。

会社) 正しく申告する注意喚起は必要であり、責任追及にならないようにしていきたい。

更に客観的に労働時間を把握していく検討と、正しく申告できる職場風土が重要であることを確認！