

**3. 36協定違反を発生させないために「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」及び「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「労働時間等設定改善委員会」を設置し、労働時間管理の現状を把握し、労働時間管理の質的向上を目指すこと。**

**【回答】「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、適正な労働時間の把握と管理を徹底しているとともに、労働時間管理の現状や適正な労働時間管理については「労使間の取り扱いに関する協約」に則り必要な議論は行っていることから、現時点では労働時間等設定改善委員会を設置する予定はない。**

組合) 労働時間管理に特化した委員会を設置し管理者から労働時間管理の難しさや問題点など意見を吸い上げ、労働時間管理の質的向上を目指すべきである。 会社) 管理者勉強会にて意見交換をおこなっている。

組合) 管理者から「通達が多く勉強会だけでは覚えきれない」

「具体的な違反事例を踏まえたマニュアルがあればよい」という声がある。

会社) 管理者勉強会でも PP や資料で具体的な事例を入れ開催し

ているが、更にイメージしやすい資料、やり方の検討については今後も更にやっていく。

**管理者勉強会は、更に現場運用でイメージしやすいものを考えていくことを確認**

**4. 36 協定における特別延長について、月の限度時間を 45 時間から 35 時間に変更する根拠を明らかにすること。**

**【回答】平成 30 年5月1日以降有効となる協定においては、第3条1号に規定する1箇月の限度時間を 35 時間に引き下げることとし、引き続き社員の健康を確保するとともに、今後の法改正への対応等を図っていく考えである。**

組合) 時間外労働が縮減されていない中で、特別延長の月の限度時間 35 時間に下げることでどういった効果があるのか?

会社) 各系統での対策を続けることで時間外労働は縮減されていくと考えている。その上で限度時間上限 35 時間にすることで、過労死ラインの 80 時間に達しない。

組合) 労働時間縮減の視点があるのであれば、年間 165 時間や、月の延長回数 6 回などの見直しを検討すべき。

会社) 今後それが良いと判断すれば、提案をしていく。

**5. 安全衛生委員会の開催状況と産業医の出席率を明らかにすること。また充実した審議がおこなえる体制を整えること。**

**【回答】安全衛生委員会は労働安全衛生法に基づき開催しているところであり、産業医も可能な範囲で出席しているところである。**

組合) 毎月の開催がされていない箇所がある。 会社) 開催されている認識であるが確認していく。

組合) 異常時等で急遽開催できないような場合も考えられることから、月初めに設定すべきである。

会社) 箇所の特情に合わせて開催していく。

組合) 総括衛生管理者、委員の参加が少ない中での開催は、充実した審議ができない。

会社) 良いものではないと考える。計画的に開催日・場所・参加者を確定しながら開催することが重要。

組合) 議事録の速やかな掲示がされていない。 会社) 速やかな掲示をするよう現場に伝えていく。

組合) 開催することが目的ではなく、審議を十分にしていくことが目的。充実した審議が出来る体制を目指していくべき。

会社) 各箇所と相談しながら、そのように進めていく。 **毎月の開催、充実した審議を目指していくことを確認!**

**6. 36協定締結期間は平成30年5月1日から平成31年4月30日の1年間とすること。なお、協定の締結期間中であっても、各系統の労働時間等の実績や労働時間管理、時間外労働縮減に向けた労使協議を必要に応じて行うこと。**

**【回答】1日、1箇月及び1箇年の限度時間を定める 36 協定は、1 年間の有効期間で締結したいと考えている。なお、具体的な提起があれば「労使間の取り扱いに関する協約」に則り取り扱うこととなる。**

組合) JR 東日本平均年休取得 17.9 日。年休取得の態勢はされているか?

会社) 第四半期に駆け込みで年休使用する方も例年では多くいるので、取得状況は例年並みに推移すると見込んでいる。年間で偏らない取得を態勢している。

組合) 締結期間は平成 30 年 5 月 1 日から平成 31 年 4 月 30 日の 1 年間で締結したいと考えている。

会社) 同じ認識で 1 年間での締結を考えている。

**時間外労働の縮減、適正な労働時間管理の向上を目指し精力的に交渉してきました! 秋田地本は組合員の声を基に「健康・命・働きがい」を守るため団体交渉をおこなっていきます**