

盛地申 労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間及び 第9号 公休日労働に関する協定」に関する申し入れ交渉 第1回交渉①

第1項 企画部門および現業機関における超過勤務の実態を明らかにすること。

→2018年度4月～12月と比較すると、系統により増減はあるものの、全体の超過勤務時間は増加している。
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》超勤削減に向け支社として取り組んできた対策や成果、また33条適用件数を明らかにせよ。

【会社】業務のしくみを考え平準化を取り組んできた他、企画部門ではメリハリキャンペーンの継続や、営業では超勤指示をしっかりと行ってきた。33条適応は件数・時間とも減少した。減少したからと言って自然災害が減少したとは見ていない。

《組合》業務に必要な要員は確保しているという認識で良いか？

【会社】業務に必要な要員は確保している。

《組合》営業職場の傾向を明らかにせよ。以前議論した新青森駅、青森駅、盛岡駅の実態はどうか？

【会社】超勤は昨年増。ラグビー対策で地区駅と釜石駅が超勤増になっている。昨年超勤増だった青森駅は作業ダイヤ等を見直して減少。盛岡駅はラグビー対策、青森駅は輸送障害対策で増加傾向であった。

《組合》運車職場の傾向を明らかにせよ。増加傾向と見ているがその要因は何か？

【会社】超勤は昨年減。運転士が増加傾向でありラグビー対策、台風対策の他、基地再編施策とジョブローテーション施策の面談等があった増加傾向だった。その他（車両・助役・事務）は全体的に減少傾向だったが、とりわけ盛岡車両センターは全体業務の見直しを行ったり、今冬は雪が少なかった為超勤減に繋がったと認識している。

《組合》毎年指導員が超勤増だが今年は？また、委員会活動が超勤増の要因になっているのでは？

【会社】ラグビーW杯対応で釜石派出所指導員が超勤増だったが、全体を見れば超勤は横ばい。委員会・マイプロでの超勤は把握してないが、しっかりと働いた分は超勤をつけている認識である。

《組合》工務職場の傾向を明らかにせよ。

【会社】超勤は昨年増。台風や八戸線復旧工事が主な要因。保線・土木は増（復旧工事）、建築は増（駅舎の耐震工事）、機械は増（消費税改定による機器準備の為）、信通は増（津軽線の指令業務の移行、ラグビーW杯での踏切対応）。電力は減少であり、明確な業務指示を管理者が行ってきた成果が削減に繋がったと考えている。

《組合》企画部門の傾向を明らかにせよ。昨年も議論した企画室、サ品室、設備部企画課の超勤実態は？

【会社】超勤は昨年増。人事課が増加になっており。ジョブローテーションに伴うキャリア面談、基地再編や人材育成の調整業務などが増加になった主な要因。昨年増加だった企画室、サ品室、設備部企画課などは微減。医療は業務を分担した結果大幅減になった。

《組合》出張や研修の推移はどうか？超勤や休勤増加に繋がっている実態はあるのか？

【会社】必要に応じて行っているし、研修内容や件数も整理してきた。超勤増に繋がっている訳ではない認識。

今後も超勤削減に向け労使で努力していく事を確認！

J R 東 労 組 盛 岡

No. 72
2020年4月19日
東日本旅客鉄道
労働組合
盛岡地方本部

〒020-0045
盛岡市盛岡駅西通二丁目16番31号
発行人 佐々木克之
編集人 情宣部
NTT 019-623-1011 FAX 019-624-0157
JR 033-2238-2239 FAX 033-2230

盛地申 労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間及び 第9号 公休日労働に関する協定」に関する申し入れ交渉 第1回交渉②

第2項 盛岡支社における年次有給休暇の取得率および、指定年休の付与実績を明らかにすること。

→2019年4月～12月の年次有給休暇の使用日数は一人平均約13日である。また、労働基準法改正を踏まえた、年次有給休暇の計画的な取得の態様を行った結果、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》昨年度1年間の平均年休取得実績は18日だったが19年度1年間の平均年休取得実績は？

【会社】正確なデータはこれからだが、昨年から大きな変化はない。

《組合》法律で年間5日取得が義務化されたが、取得に向け社員周知や教育をどのように行ってきたか？

【会社】支社経営計画や盛岡だよりで周知してきた。下期に年休取得を確認したうえで態様を行っている。

《組合》年休を流した社員はどのくらいいるのか？また時季変更権で年休が入らず結果年休を流した事象はあるか？

【会社】年休を流した社員のデータは取っていない。大多数の人が取得していると思っている。時季変更権で年休を流した事象はないと認識。

《組合》職場では出張や研修が優先された結果、時季変更権で年休が入らなかった事象が起きている認識だが？

【会社】研修や出張が優先される時はある認識。その時に時季変更権で年休が入らなかった人にはコミュニケーションの範疇で説明する事も必要だと思っている。

《組合》業務に必要な要員は確保されていれば出張や研修が入り、その上で年休も入り休勤もないのが基本的な考え方で良いか？

【会社】基本的にはそのような考え方である。その為にも繁忙期の出張・研修を避けて行っているし、現場のその時期を避けて行っていると思っている。

《組合》年休を取得できる体制を創る事は大事だと思っている。年休を流した実績データを調べるべきである。

【会社】ご主張は受け止める。**年休を流した実績データを調べる必要には認識合わずも時季変更権を行使する理由等は説明する必要性を確認！**

第3項 出張を時間外で行った系統と実績を明らかにすると共に、適正な要員を配置する等、必要な対策を講じること。

→業務の運営に必要な要員は確保しているところである。

なお、業務上の必要性により臨時に勤務を命ずる場合もある。

《組合》営業職場で多い認識だが、他系統でもあるのか？また、出張を時間外で行っている理由は？

【会社】確かに営業職場が多いが他系統でも、運転適性検査や短い学習会に参加等で時間外出張となっている。事前に勤務調整して参加してもらう事が望ましいが、明けて出張してもらうことはある。

《組合》なぜ営業職場で多いのか？また新青森駅で作業ダイヤを変更して対応した実績があるが何故か？

【会社】業務に必要な要員は確保しているのが前提だが、運車職場ほど余裕があるわけではない。コミュニケーションを取りながら納得感をもって行うことが大事。また、新青森の事象は本人が希望したもので、指示とすれば間違ったものではない。

第1回交渉は3項までで終了。第2回交渉は4項から行います！