

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2回交渉①

第4項 八戸運輸区で管理者が「リゾートうみねこ号」に乗務した事象の理由および支社の考え方を明らかにすること。
→お客さまサービスの観点から、車内でお客さま対応を行ったものである。今後も必要により行っていく考えである。

《組合》リゾートうみねこ号は車掌2人乗務（本務と特改）だが、特改業務を管理者が行ったのは何故か？

【会社】リゾートうみねこ号は、車両の特性（最前部が指定席）から2人乗務にしている。お客さま案内の為必ず乗務させる必要は無いが、「出張」で管理者がお客さま案内を行った。この間もイベント列車等では同様の対応を行っており、取り扱いに問題はない。

《組合》管理者が出張でお客さま案内を行った実績は？

【会社】2020年1月から2月の期間で計14日間運行し、管理者が出張で案内を行ったのは10日である。

《組合》この扱いを行った月は休勤や指導員の乗務が多く発生している。要員不足が原因でこのような取り扱いを行ったのではないか？

【会社】必要な要員は確保している。年休取得などで結果的に休勤増という結果になったが、適正な労働時間管理は行ってきた。

《組合》異常時の対応も考え、特別改札行路については車掌職が行うべきと考える。

【会社】業務の熟練度を踏まえると車掌職が行う事が望ましいが、状況によって運転士職や管理者が対応する事もある

第5項 テレワークの運用実績と今後の考えを明らかにすること。

→2019年3月より、社員の申請に基づき会社が承認した場合、テレワークを実施しているところである。今後も、社員がテレワークの趣旨を理解したうえで、生産性向上に資する働き方を実現していく考えである。

《組合》テレワークの趣旨は？労働時間に関する課題はあるか？

【会社】職場で同等以上の成果を前提に、生産性向上に資する働き方改革の一環で実施している。事前申告に基づき管理者が指示を行うが、始終業時刻の報告・確認を徹底し適正な労働時間管理を行っていく。

第6項 2020年度の首都圏配属数および支社内配属数を系統別に明らかにすると共に、要員需給のバランスを考慮し、正常な業務運営が行える要員体制を確立すること。

→2020年度の首都圏配属及び支社内配属については、昨年と同規模の配属となっている。今後の採用については、中長期的な需給状況を鑑みて計画を立てていくこととなる。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。

《組合》2020年度の盛岡支社配属数と、女性社員の割合は？

【会社】2020年度の支社内採用数は87名（盛岡支社60名、東京支社配属13名、横浜支社配属14名）で、盛岡支社60名の内、営業20名程度、車両5名程度、設備30名程度で全体の約2～3割が女性社員である。

《組合》首都圏配属は今後も東京・横浜支社だけか？また、配属先を拡大する考えはあるか？

【会社】盛岡支社で必要な要員数を確保した上で2020年度の首都圏配属支社は昨年度と同箇所である。今後、拡大される支社は未定である。

J R 東 労 組 盛 岡

No. 77
2020年4月22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2回交渉②

第7項 安全衛生委員会の審議実績および、産業医が出席した実績を明らかにすること。

→安全衛生委員会については、関係規程等に基づき開催しているところである。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。

《組合》産業医の安全衛生委員会出席率や職場巡視は？また、新型コロナウイルス感染防止策で産業医が行っている事はあるか？

【会社】約20%で推移しており、スケジュール調整して出席できるよう努めてきた。また、職場巡視も例年通りで推移している。支社の新型コロナウイルス対策会議に参加していただいている。

《組合》今後も法令に則り安全衛生委員会を充実させ行く考えで良いか？ 【会社】関係規程等に則り実施していく。

第8項 過半数代表者を選出する目的および考え方を明らかにすると共に、不適切な事象を改め、民主的な選挙手続きを行うこと。

→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。

《組合》昨年以降、過半数代表選における不適切事象を防止する為に行ってきた対策は？

【会社】しっかり手続きを踏んで、通達に則り行ってきた。

《組合》残念ながら昨年に引き続き不適切な事象が報告されている。

- ① 盛岡駅では社友会候補者へ投票するような言動が管理者から行われた。
- ② 北上駅では投票後、管理者から「なぜ〇〇に投票したのか？」と言われた。
- ③ 盛岡電力技術センターでは社友会立候補者が勤務時間中に選挙活動を行い、会社のPCを使用していた。支社として把握しているか？

【会社】①については朝礼で期間中の投票行為を促したと聞いているが、指摘された事実はない。②については把握しておりコミュニケーション上の話ではあるものの、適切ではない。③についても公平性に欠けるものであったと認識している。これら一部誤解を招くような言動については指導してきた。しかし、どちらも投票行為に影響するものではないと認識している。

《組合》会社として特定の社員に立候補を打診した事象や、管理者以外の立ち合いを認めない事象が報告されている。

【会社】立候補を打診した事実はない。申し出があれば開票に支障がない範囲で立ち合いを認めることもある。

《組合》過半数代表者の選出において、個々の投票内容を確認する行為は適切でないという認識でよいか？

【会社】今後も通達に基づき取り扱っていく考えである。

第9項 2020年5月1日以降の36協定有効期間は、5月1日から2021年4月30日までの1年間とすること。なお、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。

→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。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（平成30年10月1日締結）」に則り、取り扱うこととなる。

9項目議論終了！適正な労働時間管理を行う為に検証運動を創り出そう！