

## 「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び 公休日労働に関する協定」に関する申し入れ 交渉終了①

第1項 企画部門及び現業機関の超勤実態を明らかにすること。

回答

2019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減少している。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組みを行っていく考えである。

(組合)各系統の超勤の増減について、具体的に教えて頂きたい。

(会社)2020年度は消費増税やコロナによる利用者減の影響等により、全体として減少している。休日勤務も減少しているが、これは自然災害減少や、鉄道利用者減少が理由であると認識している。しかしながら、コロナにより、駅では各種イベントの中止対応、設備では工事計画変更に伴う超勤が増加した。

(組合)昨年「様々な施策、変革を実現していくための準備等で重なり超勤が増えた」と議論しているが、会社としてどのように想定しているか。施策や変革を行うための超勤はやむを得ないという考えか。

(会社)施策に伴う超勤はないと認識しているが、施策を進めるためには社員が理解することが必要であり、そのための面談によって超勤が発生する場合もある。今後も超勤はしっかりとつけるよう指導していく考えである。

(組合)乗務職の指導員の超勤の状況は把握しているのか。

(会社)臨時列車の減少、異常時対応の減少に伴い、指導員の超勤も減少している。盛岡運輸区釜石派出の廃止に伴う訓練の増加や、八戸運輸区の車掌訓練等、指導員のミッションは様々ある。今後も超勤が一人に偏らないよう平準化に努めていく。

(組合)33発勤の考え方について変わりはないか。また、計画運休の効果についてはどうか。

(会社)33が適用となるのは、自然災害や予期せぬ事態の超勤、突発的なものであり、適用についてのやり方に変わりはない。また、計画運休がフィットすることにより、超勤削減に繋がると見込んでいる。超勤を減らすために、今後も適正な運用を行っていく。

(組合)2020年度において年間超勤や月間超勤を延長協議した職種はあるか。

(会社)2020年度は、支社及び設備にて月間では25程度、年間では10件の延長協議があった。理由としては、年度末業務によるものと、設備ではプロジェクト件名によるものであった。プロジェクト件名については特異的なものであり、今年度はないものと認識している。

(組合)2020年度はコロナにより研修が制限されてきたが、その中で成果と課題はあるか。また、研修もコストダウンの対象となるのか。

(会社)研修は中止になったものが多く、支社研修については2019年度に比べて少なかった。しかし、新入社員研修など、やらなければならない研修もある。研修の成果としては、オンラインとリアルによる研修の併用実施があり、移動時間の減少による生産性向上にも繋がっている。研修についてもコストダウンの対象であり、これまで部外講師を依頼していた研修を、JR社員が講師となり行うなどの対応をしていく。研修の効果とコストダウンの関係はしっかり見ていく。

(組合)2019年度の議論として、非番で超勤出張を行った事象を議論してきたがどうなったか。

(会社)一部職場における、非番での出張は会社として是正してきた。非番で長時間の超勤は好ましくないと指導を行ってきているところである。

## 「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び

## 公休日労働に関する協定」に関する申し入れ 交渉終了②

**第2項** 盛岡支社の各系統における年次有給休暇の取得率及び、就業規則第75条第3項に定める会社による時季指定年休の付与実績を明らかにすること。

**回答** 2019年度4月～12月と比較すると、年次有給休暇の取得日数は同程度である。また、年次有給休暇の計画的な取得の態様を行った結果、2020年度において就業規則第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) 2019年度と比較し、2020年度はどうであったか。成果と課題があれば教えて頂きたい。また、乗務係の取得率が低いことについて何か理由はあるのか。

(会社) コロナにより予定が立たない中において、平均12日程度の取得率であり、昨年度と同様であったと認識している。乗務係の年休取得については、コロナによる自宅待機など様々な要件が重なったことによるものや学校行事などが減少したことも特異的なものとしてあったことも事実である。

(組合) 時季変更の数については把握しているのか。時季変更が繁忙期・閑散期を問わず、慢性的に発生している。

(会社) 一定程度発生しているのは把握している。青森運輸区や、盛岡運輸区釜石派出からの転入者教育も一つの要因である。必要な勤務手配のための時季変更であり、業務を職場全体で回していくためのもの。むやみやたらに乱用していくものではないという考えである。

(組合) 運輸職場の支社兼務発令者の年休管理はどこで行うのか。

(会社) 兼務社員は支社の仕事メインであり、業務の進捗状況を勘案して乗務可能日を運輸職場に打診するため、年休の管理、および年休承認も支社で行う。

(組合) 「会年」の実績はあるのか。

(会社) 会社として「会年」を指定したことはない。コンプライアンス違反になるため、11月時点で人事課にて5日間の年休未取得者の有無を確認し、もし未取得者がいた場合には、職場と連絡を取り対応している。

**第3項** 2021年度の首都圏配属数及び支社内配属数を系統別に明らかにすること。また、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。

**回答** 2021年度の首都圏配属及び支社内配属については需給状況等を踏まえ決定している。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) 前提として、業務に必要な要員を確保した上で、効率的で生産性の高い業務執行体制を構築していくという認識で良いか。また首都圏配属は今後も続くのか。

(会社) その通りの認識である。首都圏配属については中長期的に続くと思っ頂きたい。

(組合) 積極的に採用を行うこと自体が企業の発展に繋がると思うが、会社の認識はどうか。

(会社) 採用については総合的に判断しながら決めていく。一時的に採用すると過剰になる場合もある。1年で黒字化したとしても、元に戻るまでには時間がかかる。

(組合) ジョブの議論でもあったが、キャリアプラン、他の要素を加味した上でジョブの異動をすることとしており、要員需給が先にくることはないと考えているが、会社の認識はどうか。

(会社) 要員需給ありきではないが、重要なものではある。キャリアを考慮し決めていく考えである。

## 「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び 公休日労働に関する協定」に関する申し入れ 交渉終了③

**第4項** テレワークの運用実績と運用に伴う超勤時間の変動とその内容について明らかにすること。  
また、今後の考え方を明らかにすること。

**回答** 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、社員のテレワークの趣旨に対する理解を深め、働きがいと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) 2020年度のテレワークの実績は何件あるのか。また、超勤についての会社としての認識はどうか。

(会社) コロナの影響を受けてかなり増加しており、2019年度とは比にならない。支社としては、自宅におけるテレワークでは、社員の申請に基づいて始・終業管理をしており、サービス超勤も含め、超勤は無いものと認識している。

(組合) テレワーク実施時のPCのログについては確認しているのか。

(会社) 必要性があれば確認するが、現時点ではその必要性はないものと認識している。

**第5項** 安全衛生委員会の審議事項及び、産業医が出席した実績を明らかにすること。

**回答** 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) 産業医の出席率は具体的にどれくらいであったか。また、特徴的な審議事項はあるのか。

(会社) 2020年度の産業医の出席率は20%程度であり、昨年度と同程度となっている。審議事項としては、メンタル的なけんこう通信が多く発行されていたことを受け、メンタル的なものが多かった。

(組合) 安全衛生委員会の場を活用して、解決できることは解決するべきだと考えるが、会社の認識はどうか。

(会社) やり方を考えていくことが必要だが、情報共有できる仕組みを創ることが必要である。

**第6項** 一ノ関保線技術センターで発生した36協定違反の事象を具体的に明らかにし対策を講じること。  
また、各事業所へ周知徹底を図ること。

**回答** 時間外労働の実績に乖離があり、労働時間管理が適正に行われていない事象があった。正しい出退勤時刻の打刻や超勤実績の報告、日々の勤務実績入力など、厚生労働省のガイドラインや指針等を踏まえ、適正な労働時間管理を引き続き徹底していく考えである。

(組合) 36協定違反の具体的な内容について教えて頂きたい。

(会社) 当該職場においてサービス超勤があり、その分の超勤を正しくつけると36協定違反となる事象であった。

(組合) サービス超勤が発生した原因についてはどう捉えているのか。また乖離分の超勤代は支払うのか。

(会社) 当該社員は労働時間管理の必要性は認識しているものの、使命感により過小申告をしたのではないかと考えている。超勤した分については、やったものはつけるという指導はしているが、改めて業務管理を徹底していく。なお、乖離分の超勤代については、現在、支払いに向けて手続きを行なっているところである。

(組合) なぜサービス超勤をしてしまうかの根っこの部分を改善しなければならない。管理者への教育だけでは限界なのではないか。社員も同じ認識にする必要があるのではないか。

(会社) そこが根本的なもの。自覚を持ってくれとしか言えない。管理者と社員に、やったらどうなるか、もしやってしまったらどうなるのかを伝えていくと同時に、聞き取りの中で色々な意見が出ているので対策を打っていく。

## 「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び 公休日労働に関する協定」に関する申し入れ 交渉終了④

第7項 過半数代表者を選出するにあたり、不適切事象を改善し、民主的な選挙手続きを行うこと。

**回答** 過半数代表者は、労働基準法施行規則第6条の2に基づき選出を行なっているところである。

(組合) 今回統一的に選挙を行った根拠は何か。全社統一した考え方なのか。

(会社) 選挙期間、投票期間、開票日等の日程については、箇所毎に定めるものである。勤務、職場実態に合わせて、しっかりと周知、投票できる期間を定めていると認識している。

(組合) 一ノ関運輸区における推薦人の位置付け、また所信表明について、会社としてどう考えているのか。

(会社) 立候補者から「推薦人というやり方があり、それを使いたいかどうか」という問い合わせを受け、支社として「可能である」という返答をしたままである。必ずしもやらなければならない、という指導をした訳ではない。所信表明についても同様である。

(組合) 開票立会いについて、当該事業所以外の人が立会うことについてはどう考えているか。

(会社) 過半数代表者は当該事業所の社員の中から選出するものであり、立会いは立候補者、当該事業所の社員が望ましい。いろんな職場の人が立ち入るのは適正ではないと考えている。

(組合) 盛岡車両センターにおける投票時刻になっても投票箱が設置されなかった事象、盛岡車両センター青森派出所における事前資料作成の事象について、会社としての認識はどうか。

(会社) 2つの事象については会社としても把握しており、相応しくない事象、適切ではない事象であったと認識している。不信感、公正公平を疑われるのも主張として受け止め、今後しっかりと指導・対応していく。

第8項 2021年5月1日以降の36協定有効期間は、2022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。

**回答** 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。

(組合) 過半数代表者との締結において、超勤時間等の情報はどの程度開示されるのか。

(会社) 締結に必要なものについては、中身を示した上で締結を行なっている。過半数代表から情報が求められれば会社として提供していく。

## 全8項目の議論終了！適正な労働時間管理を行なう為、検証運動をつくり出そう！