



大地申
第20号

「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の労働に関する協定」の申し入れ 団体交渉開催！

第1回目交渉 4月11日開催！

第1項・第4項で認識が合わず継続議論！

1. 令和4年4月23日に締結した大地申第19号「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の労働に関する協定」の申し入れ(その2)で議事録確認した、見習運転士の習熟のために過去行っていた起床点呼前の労働に対して、調査・把握が遅れた原因について明らかにすること。また、調査・把握から追給までの流れを明らかにすること。

POINT①

昨年4月22日に「36協定」を締結した内容が履行されていない！

「見習い運転士の出区点検のために起床点呼前に起床し、行った作業は労働時間である」「そのために実態を把握し、その事実が確認できれば追給する」とした確認が守られていない！

POINT②

約束を守らない、労組軽視の大宮支社の姿勢が問題だ！

「管理者への伝え方が悪かった」と「反省」と口では言うが実態が伴っていない！意図的に履行しないのでは？と思わざるを得ない！なぜなら①前任の勤労課長からの引継ぎが正確に行われたのか甚だ疑問？②「現場に周知した」と言うが現場長しか知らない。③大総勤第23号で社員に周知したからそれでよい。社員に細かく伝わらなくても周知していれば問題ない。

POINT③

本当に事実を確認し、労働時間と認める気があるのか！！

昨年の36協定締結以降、地本からの何度も確認事項を履行するよう求めたが、ようやく、2023年4月に退勤点呼時に「再周知」として管理者から全社員に伝えられる。現在も調査中で過去の所定起床点呼前に労働したことが認められていません！

POINT④

結局、36協定締結が目的の「場当たり合意」が本音か？

大宮地本は団体交渉で確認した事項を履行することを確認して協定を締結しました。協定を締結するために「場当たりの合意」をしているとしか思えません！

出区点検の習熟のために見習い運転士が、点呼時間前に早く起きて労働していることは、運転職場なら誰もが知っている周知の事実です！会社の指揮命令下で労働している場合は労働時間です。労基署や顧問弁護士にも確認しています。

会社は適正な労働時間管理が行われていなかった反省の立場に立ち、賃金を支払うべきだ！



大地申
第20号

「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の労働に関する協定」の申し入れ」団体交渉開催！

第1回目交渉 4月11日開催

第4項、労働者の「年休権」の認識が合わず継続議論！

4. 乗務員職場において、年次有給休暇取得日の翌日が、前夜出勤を前提とした早朝出勤となり、年次有給休暇の趣旨に反し、不利益となっていることから、前夜出勤を前提にした勤務指定は行わないこと。

POINT① 組合の主張

◆年休取得日の翌日の勤務のために、前夜出勤しなければならない勤務指定は年休権の侵害であり、自宅から出勤できる勤務に指定にするべきだ！

POINT② 会社の回答

◆会社の「年休権を侵害していない」根拠は、「通勤は労働時間ではないから問題ない」

年休取得した
0時～24時は
「自由使用」が
認められている

納得感ある根拠が示せないため継続議論！



年休を取得した翌日の勤務は自宅から出勤できる時間にすべきだ！



ŌMIYA NEWS



No.210

2023年4月15日

JR東労組大宮地本

大地申
第20号

「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の労働に関する協定」の申し入れ」団体交渉開催！

第1回目交渉 4月11日開催

2. 2022年度の大宮支社管内における時間外労働実績を全体・系統別・箇所ごとに、管理と一般に分けて明らかにすること。また年次有給休暇の取得率を系統別に明らかにすること。

大宮支社内系統別の平均値 時間外労働実績

	第1四半期		第2四半期		第3四半期		
	2021年度	2022年度	2021年度	2022年度	2021年度	2022年度	
支社全体	10:27	11:19	10:31	12:33	13:00	13:19	
企画部門	18:33	19:18	19:05	20:22	22:19	20:20	
現業機関	9:21	10:19	9:15	11:33	11:37	12:24	
現業機関	運輸全体	8:17	8:20	8:18	9:24	10:33	10:16
	管理	17:05	16:53	17:31	19:33	18:39	19:19
	一般	7:31	7:37	7:25	8:32	9:49	9:39

※年休消化率については夏に示すことを確認

★2022年度の特徴点★

- 全体的に第2四半期が増加している【具体的理由】
組織再編に向けた業務の見直しや引継ぎで増えている。
7~8月はコロナ感染拡大による呼び出しが多く発生し増えている。

★第2四半期の一般職で100時間を超えた方がいた。

会: 自らの希望で本社の勤務を兼務しながら乗務。施策の最終選考に残り、資料作成等で時間外が増えた。

組: 施策を行う中で時間外労働を削減し、健康維持するために配慮するコミュニケーションが合っていると。思う。

会: その通り。その場その場で判断する。場合によっては変形日勤に指定する必要がある。

組: 職場に浸透していない。やる側が超勤で行わなければならないと考え、時間外労働が増えてしまう。指導するべきではないか。

会: 変形日勤にして施策を行う事の認識にたててない。管理者から社員に伝えるべきだし、職場に伝えていく。

組: 発意した人がやらなければいけない場面が多くある。本人の意識と管理者の意識を醸成すべき。指導をしっかりやってもらいたい。

会: 余力を効果的に使用せず、時間外労働が増えるのは会社もよろしく思っていない。要員配置と勤務指定を指導していく。

施策を行う上で要員配置・勤務指定を考慮し、時間外労働の削減を行う事を一致！

**会社と真摯に議論し、超勤時間の削減を行っていく事を一致！
労働時間の適正化で働きやすい職場を創り出そう！**



大地申
第20号

「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の労働に関する協定」の申し入れ」団体交渉開催！

第1回目交渉 4月11日開催

3. 各締結事業場における休日出勤数を明らかにすること。また、昨年に引き続き、休日出勤数が増加傾向にあることから、その原因と削減に向けた対策を明らかにすること。

36 協定締結箇所における休日出勤の件数

	宇都宮運輸区	大宮運転区	さいたま運転区
第1四半期	7	44	235
第2四半期	79	112	359
第3四半期	86	94	260

【交渉議論要旨】

- ・宇都宮運輸区は第1四半期の7件から増えた理由⇒全体的にコロナによる勤務の関係で休日出勤増
- ・大宮運転区で第2四半期が112件に増えた理由⇒8月はコロナの影響で休日出勤が増加。
- ・昨年は大宮運転区で件数が高い事について議論したが、要員配置の適正で改善した。
- ・さいたま運転区の件数がかなり高い理由⇒退職者やエルダー出向の関係で余力が少なくなった影響。
- ・年休付与の関係と休日出勤の数は関係あるか？
⇒予備勤務者と年休申請者の兼ね合いで休日出勤につながる。
- ・年休付与が休日出勤増の要因か？⇒要因の一つ。
年休取得を進めるために休日出勤が増えたことが判明
- ・会社とすれば休日出勤増は望んでないか？
⇒1日でも少なければ良い。しかし鉄道運行の特性上休日出勤は出てしまう。
休日出勤を増やすことを望んでいないことを労使で一致
- ・休日出勤削減の具体的な対策はあるのか？⇒仮年休を行っている。
- ・仮年休の扱いは区所ごとに違う。偏りが無いように周知。勤務作成する際に申し込んでくださいと訓練時に話をしている。社員が記憶に残る伝え方を行って欲しいと箇所と話をしている。
- ・休日出勤は労働者の身体疲労につながる問題なので、休日出勤削減の取り組みを進めて欲しい。
仮年休を活用し、休日出勤削減に取り組んでいることを確認
- ・5月に予備勤務になったため仮年休を11個申し込む。しかし3月25日に4月の出勤と5月の〇明示を確認すると、1つしか休日になっていなかった。仮年休が休日出勤減につながっていないのでは？
⇒配慮不足であると思う。可能な限り積極的に特休公休を入れるべきである。
仮年休を申し込んだ日を極力休日にしていくことを確認
- ・休日出勤ありきはあるべき姿ではない。引き続き休日出勤の削減に対する対策を取って欲しい。
⇒会社としても取り組まなければならない。
休日出勤を削減していくことを労使で一致

会社と真摯に、年休取得と休日出勤の問題を議論！
年休が取りやすく休日出勤を増やさない要員配置を！



大地申
第20号

「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の労働に関する協定」の申し入れ」団体交渉開催！

第1回目交渉 4月11日開催

5. 当直副長及び当務主務の時間外労働が依然として増加傾向にあることから、その原因と時間外労働削減に向けた具体的な対策を講ずること。

【交渉議論要旨】

- ・ 昨年は当務主務の問題を議論した上で議事録確認した。昨年議論以降の対策は？

⇒ 担務変更など業務の平準化に努めている。時間外労働は平均的に昨年より削減できている。

昨年議論した当務主務の超勤問題について改善を図っていることを確認！

- ・ 「実際超勤付けられない。でも仕事が残っているからやらないといけない」と言われている。具体的な対策を取る必要がある。指導してもらわないとサービス超勤が発生し、会社にとって良くないこと。

⇒ 今回言われたことは真摯に受け止める。改善の余地があるのではないかと思う。削減が先走ること
で、本人が超勤付けられなければ本末転倒。

- ・ サービス労働を、労働時間管理の指導を行うべき管理者が行っているのは本末転倒。「時間を切っているから大丈夫」と言っている由々しき状況。

⇒ 少しずつかもしれないが、環境整備や働いている時間を付けるのが当然である事を認識できるように理解してもらう。継続して徹底していく。

超勤をつけられない社員の実態を出し、働いた分の超勤を

つけるよう対策を行っていくことを確認！

6. 締結箇所におけるフレックスタイム制を適用している社員の時間外労働の実績を箇所別に明らかにすること。また、フレックスタイム制を適用している社員に対しての時間外労働削減に向けた対策を明らかにすること。

【交渉議論要旨】

- ・ 超勤自体が見えにくくなっている。フレックス対象者への時間外労働削減の対策はあるのか？

⇒ 運用の時に勉強会を行うフレックスの特徴を周知した。管理者が職場風土の改善を図っていくようにお願いしている。

- ・ フレックス対象者と対象者の労働時間を管理する人に、教育をしていく事を確認したい。フレックス対象者の仕事を見て時間を削減していく事を確認したい。

⇒ フレックスについても確認していくが、会社としては良い所を運用していく。問題ある所は解決していくようにする。

フレックスタイム制を行う上で、超勤削減を図っていくことを確認！

会社と真摯に議論し、時間外労働を削減させる事を確認！

業務の平準化を図り、時間外労働を削減させよう！