



# ŌMIYA NEWS



No.176 2024年5月1日 JR東労組大宮地本

大地申  
第24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！

4月16日開催！

## 36協定締結に向けて、職場の課題を議論！ その1

大宮地本は「OMYA NEWS No.172」でお伝えしたように、4月19日に大宮支社との間で「36協定」を締結しました。その締結のために行われた大地申第24号団体交渉に内容について報告します。この団体交渉は、2024年4月30日まで有効の36協定締結箇所（さいたま運転区・大宮運転区・宇都宮運輸区）の問題について議論しました。今後各職場で発生し得る共通の課題について議論しています。職場討論に活かしてください。

- 2023年度の大宮支社管内における時間外労働実績を全体・系統別に明らかにすること。また締結箇所毎に「管理」「一般」に分けて時間外労働の「平均時間」と「個人最大値」を四半期毎に明らかにすること。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		
	2022年度	2023年度	2022年度	2023年度	2022年度	2023年度	
	支社全体	11:19	12:16	12:33	12:54	13:19	13:28
現業機関	10:19	11:48	11:33	12:24	12:24	14:12	
現業機関	運輸全体	8:20	9:55	9:24	9:41	10:16	11:13
	管理	16:53	18:50	19:33	17:46	19:19	19:13
	一般	7:37	9:19	8:32	9:08	9:39	10:39

締結箇所別時間外労働平均時間と個人最大値

	第1四半期		第2四半期		第3四半期				
	全体	個人最大	全体	個人最大	全体	個人最大			
宇都宮運輸区	全体	6:40	個人最大	7:08	個人最大	11:01	個人最大		
	管理	15:16	57:40	管理	13:43	79:27	管理	19:43	76:45
	一般	6:06	60:28	一般	6:43	55:45	一般	10:29	104:05
大宮運転区	全体	8:42	個人最大	8:32	個人最大	10:22	個人最大		
	管理	20:25	81:33	管理	18:22	85:04	管理	9:29	104:50
	一般	8:00	71:32	一般	7:52	77:22	一般	8:38	102:35
さいたま運転区	全体	8:44	個人最大	8:11	個人最大	8:38	個人最大		
	管理	16:32	62:02	管理	13:41	60:05	管理	14:25	61:55
	一般	8:15	65:24	一般	7:52	72:23	一般	8:18	80:00



### 「超勤45時間の事前協議」が去年は0件が今年3件に増加！ 管理者の兼務など仕事上の構造的な問題を指摘！

根拠となる原因と対策を議論しました。原因となり得る根拠として大宮運転区（現大宮統括センター乗務ユニット）で当直副長が指導副長や教育副長など本来日勤管理者が行う業務を兼務している構造的な問題を指摘し、またダイヤ改正作業や勤務作成・操配等であることを明らかにしてきました。

組合）ダイヤ改正作業で教える側の超勤が張っている。同じような傾向がまた出るのでは？人材育成・教育に要する時間は必要。だから計画的にやる必要がある。日勤管理者を1人増やしてほしいという職場の声がある。



会社）業務のボリュームが多いのは明らかであり、これまで培ったノウハウで計画を立てるのは必要。仕事の分担や進め方は区の中で検討し進めているところはある。



その2へ続く



大地申  
第24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！

4月16日開催！

### 36協定締結に向けて、職場の課題を議論！ その2

2. 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、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。

宇都宮運輸区(現宇都宮統括センター乗務ユニット)では乗務員の業務研究、休日勤務などが原因であることを明らかにしてきました。

**POINT!** 宇都宮運輸区での休日勤務増加は「需給の波」？ 要員需給の厳しい認識は一致。改善策の問題意識一致を図る！

組合) 宇都宮運輸区の車掌の要員需給が厳しい根拠は？  
組合) 宇都宮運輸区だけ流行ったのか？

会社) インフルエンザやコロナなどがある。  
会社) そのような認識はない。需給の波がある。余裕が少ない時期はあった。支社として新人養成のタイミングが変わるなどの情報はないが、改善できるのではないかと問題意識は指摘として受け止めたい。

3. 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。

**POINT!** フレックスタイム制によって時間外労働削減の実績はなし。使用していないフレクスパターンがあると指摘！

フレックスタイム勤務者の時間外労働の実績について明らかにし、フレックスタイム制によって時間外労働が削減された実績はありませんでした。さいたま運輸区において使用していないフレクスパターン一つあったため、「フレクスパターンを多く作ることはかえって趣旨に反する」と指摘し、職場実態に合わせて柔軟な体制作りで対応していくことを確認。

4. 労働時間で行う「医学適性検査の予約」や研修・出張等で使用する「代用書」や「旅費」など、「業務に関わる申請作業」についての労働時間の考え方を明らかにすること。

**POINT!**

医学適正検査の予約は労働時間として取り扱うことを確認！

労働時間 B は手待ち時間ではないことを確認！

「出張・研修」時の「代用証・旅費」申請の時間は労働時間であることを確認！



「医適の予約」について改めて労働時間であることを確認した上で、乗務員における手待ち時間についての認識について議論しました。労働時間 B は手待ち時間ではないことを確認し、「医適の予約」についての取扱いを再周知することを確認しました。また出張、研修で使用する「代用証」や「旅費の申請」に資する時間は労働時間であることを確認し、職場周知することを確認しました。

5. 2024年5月1日以降の協定有効期間については、2024年5月1日から2025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際は、労使で真摯に向き合い議論して改善に努めること。

会社としても、業務運営の特性上、36 協定の締結期間は、法令等により望ましいとされる最長の期間である 1 年間が必要不可欠であると考えている。引き続き社員の健康を確保するとともに、適切な労働時間管理を行っていく考えである。問題は生じないと考えているが、具体的な提起があれば「労使間の取扱いに関する協約(令和 3 年 10 月 1 日締結)」に則り取り扱っていく。

大宮地本は働く者の利益を守るため、みなさんの声をもとに行動します！