



2019年 4月19日  
第 156 号

JR 東労組   
Yokohama

JR東労組横浜地本  
発行人 助川一実  
編集情報部  
ホームページ  
<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



# 36 協定調印しました!


締結機関: 2019年5月1日~2020年4月30日まで


# 1 年間締結

## 議事録確認

『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』に関する申し入れ(横地申第25号)に関する交渉経過において、別紙のとおり確認した。

2019年4月15日

東日本旅客鉄道株式会社横浜支社  
総務部勤務課長 羽下 紀世 

東日本旅客鉄道労働組合横浜地方本部  
組織部長 熊澤 賢 

### [別紙]

組合) 職場毎の時間外労働及び休日労働の実績、33適用実績を明らかにすること。また、1年間の系統毎の削減及び業務量の平準化に向けた取り組みの成果と課題を明らかにすること。  
会社) 不要・不急の時間外労働を命じないことや計画的な業務遂行を徹底することにより、適正な労働時間管理がなされるよう取り組んでいる。  
組合) 職場毎の年次有給休暇の取得率(日数)を明らかにすること。また、年次有給休暇を失効する事象が発生していることから、原因を明らかにするとともに失効させない対策を講ずること。  
会社) 就業規則や関係法令等のルールに則って取り扱っていく。  
組合) 労働基準法の改正により、2019年4月1日から「年5日の年次有給休暇の確実な取得」が義務付けられたが、具体的な取り扱いを明らかにすること。特に新規採用者に対する取り扱いについては、本人の取得時季の意見を丁寧に聴取し尊重すること。  
会社) 就業規則や関係法令等のルールに則って取り扱っていく。  
組合) 過半数代表者の選出にあたっては、民主的な選挙手続きを行うこと。  
会社) 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) 2019年5月1日以降の協約締結期間については、2019年5月1日から2020年4月30日までの「1年間」とすること。  
会社) 1日、1箇月及び1箇年の限度時間を定める36協定の有効期間は、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。

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

東日本旅客鉄道株式会社横浜支社(以下、「甲」という。)と東日本旅客鉄道労働組合横浜地方本部(以下、「乙」という。)とは、労働基準法(昭和22年法律第49号。以下、「労基法」という。)等諸法令の趣旨を踏まえ、労基法第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して次のとおり協定する。

- (注1)「時間外」とは、労基法第32条の2、第32条の3及び第40条に規定する労働時間を超える場合をいう。  
(注2)「公休日」とは、労基法第35条に規定する休日をいう。  
(注3)「育児・介護労働者」とは、次のいずれかに該当する労働者をいう。  
① 小学校就学の始期に達するまでの子(養子、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子及び養育里親に委託されている子を含む)を養育する労働者  
② 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある配偶者、父母、子、祖父、祖母、配偶者の父母、兄弟姉妹及び孫のいずれかの者を介護する労働者

### (適用箇所)

第1条 この協定は、甲の事業場で乙の組合員が過半数を占める箇所に適用し、箇所、業務の種類及び労働者数は別表のとおりとする。

### (時間外及び公休日労働)

- 第2条 甲は、1日8時間(ただし、フレックスタイム制を適用する社員を除く。)、1箇月45時間、1箇年330時間を限度として、時間外労働をさせることができる。  
2 甲は、1箇月に2日を限度として、公休日労働をさせることができる。  
3 第1項の定めにかかわらず、時間外労働を命じたために勤務が2日にわたる場合(公休日労働を除く。)、1日の時間外労働は16時間を限度とする。  
4 第3項の適用により、時間外労働が8時間を超過した場合で2日に勤務が指定されている場合は、非番を付与するものとする。  
5 第1項及び第3項の一定期間における1日とは当該日とし、また、1箇月とは毎月1日から末日までとする。



横浜地本は、横地申25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」に関する申し入れ団体交渉を行い(交渉内容の詳細は地本情報第154号参照)、本日「議事録確認」を行うとともに「協定」についても調印・締結しました。

36協定は、「長時間労働をさせるためのもの」ではなく、「労働者の健康と命を守るため、労働時間の上限を定めるもの」であり、その趣旨に基づいて正しく適用されなければなりません。

横浜地本は労働組合として、過半数代表者による職場も含めて、組合員の健康と命が守られ、働きがい創出される労働条件の維持・向上に向けて、全組合員とともにチェック機能を果たして行きます。

# 自分の職場の実態を見つめ直そう!