



2021年 4月 27日  
第123号

# JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 助川一実

編集 情宣担当

ホームページ

<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



# 4月19日 36協定締結

2021年4月末に締結期限を迎える「36協定」について、地本は横地申第16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』において、4月19日（月）に「36協定」を締結いたしました。

## 締結期間：2021年5月1日～2022年4月30日まで

【横浜地本と横浜支社の締結箇所】相模原運輸区

2020年度は、大きな災害もなく、不要・不急をしないようにした結果、前年度よりは超勤時間・休日出勤は微減したこと。Teams や Yammer などの個人投稿は、管理者の指示がなければ労働時間とはみなされないこと。タブレット端末は勤務時間以外では取り扱わないこと。兼務者は日勤・泊まり行路乗務時は主たる業務は行わないこと。生活設計上休日明示は重要であること等を確認してきました。

今後も時間外労働の削減と36協定違反の撲滅に向けて、労使間の協定に則り取り扱っていく事を確認しました。

※主な交渉内容は、地本情報124号を参照してください

<p>※ 時間外労働及び休日出勤を定めることができる事項は、以下の条項に限り行われず、</p> <p>(1) 企画部門(企画の準備部門を含む)          ① 前日(予定)の業務及び緊急の対応が必要な業務を処理するとき          ② 業務遂行上人員を確保する必要があるとき          ③ 企画・調整・調査等を時間外に行う必要があるとき          ④ システムトラブル等が発生したとき          ⑤ 会議、物販等に際するトラブルが発生したとき          ⑥ 災害発生時、社内対応が発生したとき          ⑦ 何らかの理由を確保するために必要があるとき          ⑧ 事故・災害が発生したとき、若しくは、その発生が予想されるとき          ⑨ 何らかの臨時増員に関する業務を行うとき</p> <p>(2) 庶務部門          ① 前日(予定)の業務及び緊急の対応が必要な業務を処理するとき          ② 業務遂行上人員を確保する必要があるとき          ③ 企画・調整・調査等を時間外に行う必要があるとき          ④ システムトラブル等が発生したとき          ⑤ 事故・災害が発生したとき、若しくは、その発生が予想されるとき          ⑥ 会議・その準備を行うとき          ⑦ 締結協定を確保するために必要があるとき          ⑧ 企画・調整・調査等          ⑨ 金庫の管理等に際する業務を行うとき</p> <p>(3) 総務部門          ① 前日(予定)の業務及び緊急の対応が必要な業務を処理するとき          ② 業務遂行上人員を確保する必要があるとき          ③ 企画・調整・調査等を時間外に行う必要があるとき          ④ システムトラブル等が発生したとき          ⑤ 事故・災害が発生したとき、若しくは、その発生が予想されるとき          ⑥ 会議・その準備を行うとき          ⑦ 締結協定を確保するために必要があるとき</p>	<p>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</p> <p>東日本旅客鉄道株式会社(以下、「東」)と「東」が所属する労働組合(以下、「労」といふ)は、労働基準法(昭和25年法律第49号、以下、「労基法」といふ)等関連法令の規定に基づき、時間外及び公休日の労働に関する協定を締結する。</p> <p>〔注1〕「時間外」とは、労基法第36条の2、第36条の3及び第36条の4に規定する労働時間を超える労働をいふ。</p> <p>〔注2〕「公休日」とは、労基法第36条に規定する休日をいふ。</p> <p>〔注3〕「管理(労務)労働」とは、次のいずれかに該当する労働者をいふ。</p> <p>① 小字種別等の職種に属するまでの「兼子」特別雇子種別の監督職中の子、兼子種別雇用に委託されている子及び兼務者等に委託されている子を含む(兼務者)をいふ労働者</p> <p>② 兼子、特別雇子は専任として職務に就任し、2週間以上の期間にわたって業務を遂行する必要がある労働者に限る。又、子、兼子、特別雇子の父兄、兄弟姉妹及び子のいずれかの者を支援する労働者</p> <p>〔適用範囲〕          第1条 この協定は、東の事業場での組合員が専ら務められる業務に適用し、兼務、兼務の種別及び労働時間等協定の上とするとす。</p> <p>〔期間及び公休日の確保〕          第2条 原則、1日を時間外なし、フレックスタイム制を適用する社員を除く。(1) 兼子、特別雇子、特別雇子(特別雇子)をいふ。時間外労働を定めることができる。</p> <p>第3条 労使、1週間(1日)を単位として、公休日を確保することができる。</p> <p>第4条 労使、1週間(1日)を単位として、公休日を確保することができる。</p> <p>第5条 労使、1週間(1日)を単位として、公休日を確保することができる。</p> <p>第6条 労使、1週間(1日)を単位として、公休日を確保することができる。</p> <p>第7条 労使、1週間(1日)を単位として、公休日を確保することができる。</p> <p>第8条 労使、1週間(1日)を単位として、公休日を確保することができる。</p> <p>第9条 労使、1週間(1日)を単位として、公休日を確保することができる。</p>
--	--



安全・健康・ゆとり・働きがいを実現するため、適正な労働時間管理が実施されるよう検証していこう！！