



2021年4月27日
第124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/>

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 4月19日
公休日労働に関する協定」の団体交渉を行う！

1. 職場毎の時間外労働実績及び休日労働の実績、33適用実績を明らかにすること。

会社回答：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に取り組んでいる。なお、これまでも必要なデータは示してきたところである。

組合：テレワークなど労働時間管理の見えづらい部分の具体的な対策について示すこと。

会社：行政の要請の中で取り組んでいる。業務の前後に申告し、指示をコントロールできている。

組合：33発動の実績を示すこと。

会社：相模原運輸区は4月～12月はなし。20年度は災害無かった。台風12号くらい。実績はなし。

組合：タブレット内での投稿、仕事に関連していれば労働時間か？

会社：全てが業務に関わるものか。管理者の指示がなければ労働時間とはみなさない。

組合：兼務者が乗務前後に主たる業務に就くか。

会社：内容による。ケースバイケース。超勤は短時間行路ならあり。日勤・泊行路ではない。

2. 年次有給休暇の取得率（日数）の実績を明らかにすること。

会社回答：年次有給休暇については、就業規則や関係法令等に則り取り扱っている。

組合：年休取得率の実績を示すこと。

会社：時季変更はない。特に問題はない。

組合：働き方改革（法律）での会社による5日間年休指定やフローなど指導等について明らかにすること。

会社：5日間の取得については指定した実績はない。

3. 勤務発表後の休日明示変更についての考え方を明らかにすること。

会社回答：就業規則に則り取り扱うこととなる。

組合：子育て世代・共働きが増えている。休日明示を参考に予定を立てている。休日明示の重要性などをどのように考えているか？

会社：事前にコミュニケーションをとっていたのに伝えていなかった。しっかりできるように休日明示は重要であると認識している。

組合：もう少し柔軟な対応や、丁寧な対応が必要ではなかったのか？

会社：一人ひとりに向合うのは重要である。

組合：今後もコミュニケーションを取りながら対応すること。

4. 勤務管理の重複についての考え方を明らかにすること。

会社回答：必要な対策は実施していく。

組合：システムが当日以外を受け付けてしまったことは問題ではないか。

会社：システムの的に未来を読んでしまうことを承知している。改修要望の一つとしてあっても良いと考えている。

組合：システムは3日後まで受け付ける。他区所は周知しているか？

会社：事象は共有している。違う日でも受け取ることから、しっかり確認することを指導した。

5. 締結期間については、2021年5月から2022年4月30日までの1年間とすること。

会社回答：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期間である1年間が必須であると考えている。

組合：安定的な締結を目指し1年間が望ましい。課題があれば申し入れを行っていく。

会社：引き続き具体的な提起があれば労使間の協定に則り取り扱っていく。

**安全・健康・働きがいを持てる職場を
実現するため、検証運動をつくり出そう！**