

J R 四国労組ニュース

平成29年12月12日（No.12）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／森安 祐貴

3 6 協定妥結！

本部は本日、11月13日に申第13号で申し入れた「労働基準法第36条の規定に基づく時間外及び公休日労働に関する協定」について団体交渉を行った。今回は組合から申し入れの主旨説明を行い、会社側から回答が示され、これについて議論した。

＜申し入れに対する会社側の回答＞

1 36条協定の一部改正後の状況を明らかにされたい。

【会社回答】

36協定の一部改正後の10、11月の状況については、まず、乗務員勤務における非番日に8時間を超える時間外労働については、全て16時間以内であり、動力車乗務員は月平均0件（±0件）、列車乗務員は月平均3件（▲31件）となっている。次に乗務員勤務における2暦日にわたる臨時勤務については、動力車乗務員の最大では1回（±0回）、列車乗務員の最大では3回（±0回）である。次に乗務員勤務における連続勤務については、動力車乗務員の最大では7日（▲4日）、列車乗務員の最大では9日（▲6日）である。次に乗務員勤務における連続乗務については、動力車乗務員の最大では6日（±0日）、列車乗務員の最大では9日（±0日）である。最後に非常災害以外で早期の対応が必要なために8時間を超える時間外労働を行ったものは、1件（±0件）で、電気区での転轍機の保全作業、連動機取替工事、ATSデータ不良に伴う交換作業を合わせて行ったためである。

2 今後、協定締結に向けた会社の考え方を明らかにされたい。

【会社回答】

36協定については、要員確保への取組みや乗務員行路の見直し等を進めていくことで、将来的には協定内容の見直しを検討していきたいと考えているが、平成30年1月以降の協定締結は、現在と同内容で有効期間3ヶ月の更新を考えている。

なお、36協定の違反防止のための取組みとしては、超過勤務等整理簿の様式を見直すとともに、ハード対策として、既にお知らせした乗務員勤務に対する当直システムの改修（平成30年3月予定）に加え、日勤職場等に対する勤怠管理システムの導入も検討している。さらに、36協定の内容を分かりやすく解説したリーフレットを全社員に配布し、研修等で活用することで、管理者だけでなく、部下社員自身にも36協定の内容を理解させ、相互チェックが働くようにしていく。

＜主な交渉内容＞

組合：３６協定改正後の状況について、違反が発生していないことは確認した。要員不足の中、時間外労働はやむを得ないと理解するが、２暦日にわたる連続勤務が発生する等、状況の厳しい箇所については、今後、乗務員行路の見直しも含めて目に見える形として改善すべきである。

会社：ダイヤ改正に向けて乗務員行路を検討していく。時間外労働については、直ちには困難であるが、なるべく軽減できるようにしていきたい。

組合：前回の調査（７、８月）から状況が改善したことが示されたが、その理由は何か。

会社：要員の補充や業務波動の影響がある。今後も継続して調査や見直しを実施したい。

組合：超過勤務等整理簿の様式について、どのように見直すのか。

会社：超勤の命令・承認を記録し、超勤時間をチェックしやすい様式に見直し、３６協定の違反を防止したいと考えている。現在、本社内で一部試行しているが、１月からは現業機関でも試行し、平成３０年度から新様式に移行したい。

組合：勤怠管理システムについて、どのようなものを検討しているのか。

会社：検討段階ではあるが、タイムカードのようなものを考えている。また、超勤の命令や承認をワークフローに組み込むことによるシステム化も検討したい。

組合：過去の３６協定違反では、対策として帳票類のダブルチェックを実施したが、事務担当者の負担が軽減されるよう配慮すべきである。

会社：働き方改革の観点からも、事務作業に伴う負担が軽減できるように検討する。

組合：工務職場では夜業の回数が増加しており、組合員の負担が大きくなっているため、回数に制限を設けるなどの対策を講じるべきである。

会社：支援措置等による工事量の波動もあり、現状では回数制限を設けるのは困難である。現在工事量が増加しているのは、将来の修繕に係る負担の軽減を目指しているため、理解いただきたい。

組合：パワフル活動については、要員に限られる中、業務への影響を軽減するために、年間の実施回数の見直しや発表会の簡素化など、仕組みを見直すべきである。

会社：貴側の主旨は理解するが、自己啓発の観点からパワフル活動は重要と考えており、直ちに見直すことは困難である。なお、業務への影響を軽減する手法については検討していきたい。

組合：年休を取得しづらい職場があることから、取得しやすい環境を整備すべきである。

会社：要員に限られる中ではあるが、年休を取得しやすい環境を整備したいと考えている。

組合：業務量が多い中、メンタルヘルスの問題も生じている。心のケアに取り組むべきである。

会社：職場でのコミュニケーションを図るなどし、早期に心の不調に気づくことが重要と考えている。メンタルヘルス研修等を通じて心のケアにも取り組んでいきたい。

交渉終了後、業務対策委員会を開催し、今回の回答は、３６協定改正後の違反が発生していないことを確認するとともに、超過勤務等整理簿の見直し、勤怠管理システム導入の検討及び３６協定を解説したリーフレットの活用等、３６協定違反を防止するための取り組みが示されたことから、３６協定を３ヶ月更新することを確認し、本日１２時に妥結した。

以上