

東地申  
第10号

10月19日

## 「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労働に関する協定」についての申し入れ

# 会社より修正回答を受ける!

修正回答に  
あたって

昨日は修正回答をしないとしたが、東京地本の指摘を真摯に受け止め、支社として反省しなくてはならない。指摘を受け止めて修正回答する。

1. 平成28年度から平成29年度9月までの期間で発生した全ての36協定違反及び労働基準法違反の事象と原因を明らかにし、二度と発生させない対策を具体的に明らかにし実行すること。また労働基準法の趣旨を踏まえ、事業所単位の締結とし36協定を違反した場合には、いずれか一方の通告により失効できる条項を追加すること。

労働基準法、36協定の遵守については、継続的に現場長会議や職場訪問等で周知徹底を図ってきたが、労働基準法第32条の2に違反する36協定上の日の限度時間超過が平成28年度に1件（田町運転区）、労働基準法第34条に違反する休憩時間の未付与が平成28年度に6件（松戸駅、大田運輸区2件、大崎駅、松戸車両センター、東京信号技術センター）、平成29年度に1件（大田運輸区）発生した。

日の限度時間超過については、休憩超勤を行っていることを失念したまま翌日の非番で勤務作成を超勤で行ったことが原因である。休憩時間の未付与については、午前半休を取得した社員が所定勤務終了後に引き続き超勤を行った際に必要な休憩時間を付与しなかったこと、臨時の勤務を命じた際に誤った知識により必要な休憩時間を付与しなかったこと、休憩超勤を行ったために必要な休憩時間を付与しなかったこと、変形勤務から急遽乗務した際に必要な休憩時間を付与しなかったことが原因である。

これらの事象が発生したことを真摯に受け止め、会社としても同様の事象の絶滅を期すために不断の努力で36協定及び法令の遵守に取り組んでいく。具体的には、日の限度時間超過が発生した箇所については、勤務作成体制の見直しを行ったところである。また、36協定の趣旨ならびに法令に基づく労働時間管理の厳正については、今年度も全箇所を対象とした職場訪問や管理者勉強会の実施、現場長会議等での周知徹底を繰り返し行うこととし、全社員に対しても、日々の労働時間管理に対する意識を高めるために各種ツール等を活用し、社員自身の意識の醸成を図っていく。これら対策は適宜見直しを行い、より効果の高いと思われるものを導入していく予定である。

なお、36協定は、これまでどおり「労使間の取扱いに関する協約（平成27年10月1日締結）」に則った交渉単位での締結を考えている。また、公共性のある鉄道輸送事業を安定的に遂行していくという観点から、失効できる条項を追加することなく締結すべきであると考えている。

2. 平成28年度及び平成29年度4月から6月の超過勤務実績、休日出勤実績、年休消化数・率、33発動の実績について明らかにし、超過勤務縮減に向けて取り組んだ「対策と効果」について具体的に示すこと。また、現業職場及び非現業職場における標準数・現在員数等・休職者数を箇所別、テーブル毎の人数、平成28年度の出張・研修・免除の件数を示すこと。

平成28年度及び平成29年度4月から6月の超勤実績等は別紙のとおりである。

また、時間外労働等に関する取組みを継続して実施してきたことにより、労働時間に対する意識の浸透が図られてきたと考えているが、一部の箇所においては法令違反が発生するなど、不適切な事象も見受けられる。引き続き労働時間の適正な管理に努めていくとともに、不要・不急な業務を行わないよう、また、業務を平準化する取組を継続していく。

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。

東京地本は修正回答を受けて、団体交渉に臨んでいきます!