

第7号

申1号

発行日

2019. 7. 10

Super  
Highway

スーパーハイウェイ

JR東労組バス関東本部

発行責任者：遠山真一郎  
編集責任者：大枝隆寿  
東京都渋谷区代々木2-2-6  
JR新宿ビル13F  
Tel03-3375-5045 (NTT)

## 「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」に関する申し入れを行う！



JRバス関東本部は36協定締結期間を2018年8月1日から1年間として、四半期毎の労使実績の確認を行うとともに、必要に応じて検証交渉を行うことを交渉過程の議事録で確認しました。これまでの労使の共通認識として進めてきた年間総労働時間2,000時間、年間総労働日数256日に向けて議論を積み上げてきましたが、残念ながら2019年度も達成は出来ませんでした。

全体平均では年間労働時間や総労働日数、休日労働が減少していますが箇所別に長野原、小諸、中央道、いわき、佐野、鹿嶋の年間総労働時間が2,100時間を超えています。系統別でみると現業車両では館山や小諸が2,300時間を超える実態も明らかとなり、早急な対策が求められます。特に休日出勤が急増している支店に対しては、在宅休養時間確保と健康推進の観点からも具体策をとる必要があります。今年の4月1日から労働基準法が大きく改正され、今まで以上に労働者の心身等の健康管理が重要視されます。36協定の新たな指針には「時間外・休日労働は出来る限り最小限に止める」として、使用者の安全配慮義務が具体的に明記されています。自動車運転者については、今後の見直しとなりますが法改正の主旨を踏まえたなかで36協定の労使議論が必要です。

また、JR東労組組合員が過半数を超える事業所は水戸、土浦、鹿嶋、東関東、館山、東京営業支店、東京の7箇所ですが、他の箇所については社員代表と事業所との議論により36協定が締結される予定です。時間外労働の削減、年休取得向上、勤務間インターバルの確認、健康管理措置の強化なども十分な議論を積み上げた上での事業者単位の締結を要請します。

その意味でも今回の「労働基準法第36条第一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」の意義は重要です。今後、職場でどのように交渉過程で決められたことが実施されていくのかを労使間で具体的に議論し、組合員が安全・健康・働きがいが実感できる職場環境を確立する為に申し入れをおこないました。

**スーパーハイウェイ№6「厚生労働省が定める  
36協定締結にあたって留意しなければならない指針」  
に基づき職場からの議論を高めよう！**

# 申1号「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外 及び公休日労働に関する協定」申し入れ全13項目

1. 2018年度ならびに2019年度4月から6月期までの組合員一人当たりの業種別・箇所別の勤務実績、及び労働時間の最高値を明らかにすること。
2. 2018年度における年次有給休暇の失効数を業種別・箇所別に明らかにすること。
3. 年間総労働時間や総労働日数、及び休日労働日数が急増している現業車両職場に対する具体的な対策を明らかにすること。
4. 2019年度のダイヤ改正・新規路線等・業務量調整・業務移管等の計画を明らかにすること。
5. 7月1日現在の業種別・箇所別の要員過欠、年齢構成、平均勤務時間を明らかにすること。また、2019年度以降の退職予定者数と具体的な採用計画を箇所別に明らかにし要員不足を解消すること。
6. 安全衛生委員会・意見徴収の開催状況を明らかにすること。
7. 労働者の過半数が加入する組合がない事業所においては、公正・公平な選挙のもとで社員代表が選出される体制を確立すること。また、事業所と労働者代表の間で、安全・健康・働きがいのある職場の実現に向けて十分な議論を行うこと。
8. 多様な働き方と過労防止を両立する社会が目指されているなかで、不規則勤務と泊まり勤務に対する考え方を抜本的に見直し、在宅休養の拡大、組合員と家族の時間を重視するために最大宿泊数は2泊までとすること。
9. 各施設の安全衛生状況を確認すること。各施設の清掃はジェイアールバステック会社に委託すること。
10. 連続乗務日数は議事録確認に基づく「最大6日まで、やむを得ない場合実績においても8日まで」を遵守すること。また公休日以外の休日前後の在宅休養時間を改善基準の考え方（最低32時間）とした議事録確認を全社員に再周知し、徹底すること。
11. 全乗務員へ脳ドックの受診を行うこと。その場合の費用は会社が全額負担とすること。
12. 四半期毎に系統別の社員一人当たりの勤務実績や要員可決状況を基にした検証議論を行うこと。
13. 厚生労働省「使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき、現業機関においても適切な労働時間管理を行うこと。

**職場の実態を直視し、安全衛生委員会や  
職場集会での議論を高めよう！**