

業 務 速 報

NO. 1124
2019. 2. 18
J R 東海労働組合
発行 木下 和樹
編集 森下 暢紀

「OneSTEP活動の開始について」 の業務委員会開催 過重労働やサービス残業とならないよう 労働時間の管理は厳正に行うこと！

本部は2月14日、「OneSTEP 活動の開始について」の業務委員会を開催しました。冒頭、組合側より、今回の業務委員会の内容が事前に何も伝えられていないことについて説明を求め、十分な協議を尽くせるように今後は事前に伝えるべきであることを強く主張しました。

会社は、チャレンジ東海活動、各種委員会、プロジェクト等を統合して「OneSTEP」活動を開始すること、現場長がチーム体制（担当管理者、メンバー）を指定し、担当管理者が会合時間と活動の進捗管理等を行うこと、活動時間は労働時間とし、所定労働時間外に実施する場合は、月4時間程度／人を目安に超過勤務とすることなどを説明しました。さらに、現場長によるメンバー指定は業務命令であり「本人は断れない」とする姿勢を見せたため、これに対して組合は、勤務実態や本人の事情に配慮すること、労働時間の厳正な把握について等を求め、議論を行いました。

対等な協議のために議論内容を予め伝えること！

（組合）今日の業務委員会の内容が、前日まで知らされなかったのはたいへん遺憾である。

（会社）コミュニケーションとしてはありえるが、前もって内容を伝える気はない。必要も義務もない。今日の業務委員会は「説明する場」であるが、協議して変更もありえる。提案ではない。

（組合）今後、組合が「説明する」と言えば、内容を明らかにしないまま業務委員会の日程を入れるべきである。

（会社）ルールに則って行う。幹事間で対応する。

【会社説明】

「One STEP」活動の開始について

今後、当社は三世代の鉄道の運営により、「日本の大動脈と社会基盤の発展に貢献する」という使命をより高いレベルで実現していかなくてはならない。将来のさらなる飛躍をめざし、社員の能力を一層高めるため、以下の活動（「One STEP」活動）を開始する。

1. 活動目的

- （１） 創意工夫と相互啓発を通じた能力の向上
- （２） 働きがいのあるいきいきとした職場づくり
- （３） 職場の体力強化・会社の発展への貢献

2. 活動概要

自らの職場の課題を、当事者意識をもって複数の社員で議論し、創意と工夫で解決、改善していく諸活動を統合し、新たな活動の枠組みを設ける。

- ・ 現場長がチーム体制（担当管理者、メンバー）を指定する。
- ・ 担当管理者が、会合時間、活動の進捗管理等を行う。
- ・ 人事課事務局が、様々な思考ツールや解決手法を指導することで、効果的・効率的な活動を目指す。
- ・ 年に１回、全社発表大会、所属発表大会を開催する。

3. 実施時期

2019年 7 月

4. その他

- ・ 活動時間は労働時間とする。効果的・効率的な活動を目指し、所定労働時間外に実施する場合は、月 4 時間程度／人を目安に超過勤務とする。
- ・ 「OneSTEP」活動の開始に伴い、「チャレンジ東海」活動の支援を終了する。ただし、平成30年度の活動については、平成31年度の上位大会を開催する。

過重労働や休日出勤が発生するのではないか！？

（組合）会社側から説明員による説明があったが、まずは紹介をすること。

（会社）説明員同席の説明が足りなかったのは、私の責任である。

（組合）「現場長がチーム体制（担当管理者、メンバー）を指定する」とのことだが対象は全員なのか。

（会社）チャレンジ東海活動、各種委員会、プロジェクト等を統合する。メン

バーの指定は全員ではない。

(組合) 業務研究的なものとして行うのか。QC活動との違いは何か。

(会社) 自主的な活動から業務として行う。業研は、目的が違うので別に継続する考えである。

(組合) QC活動を「事業者の支配下における業務」と認定した2007年11月30日のトヨタ自動車における労災認定の判決から10年以上が経っている。対応が遅い。

(会社) 判決は把握しているが、判決とは関係ない。会社がしっかりと管理して行っていく。

(組合) 人事評価の対象となるのか。

(会社) 対象となる。

(組合) 断ることはできるのか。

(会社) 断ることはできない。業務命令となる。

(組合) 本人の事情や理由があったら配慮すべきではないか。

(会社) 超勤しても月4時間程度なので、理解いただく。

(組合) 要員は確保するのか。

(会社) 要員の確保は考えていない。自主活動と異なり、手空き時間でも行える。出面の職場では時には日勤になることもあるが、時間外で「月4時間程度」までを目安とする。

(組合) 4時間以外にもやらざるをえなくなり、サービス残業が発生する恐れがあると考える。

(会社) 所定労働時間の中でやってもらうイメージであるが、本来業務を優先する。過重労働は避けなければならない。

(組合) 36協定に則った超勤となるのか。

(会社) 36協定に定められた項目に基づいた超勤となる。

(組合) 36協定のどの項目に当てはまるのか。

(会社) 今、資料がないので幹事間でお答えする。

(組合) 「答えられない」との回答はしないように。

(組合) 乗務員職場では日勤対応とならざるをえなくなり、休日出勤が発生するのではないか。

(会社) かならずしもそうなるとは考えていない。

(組合) 自宅でやらざるをえないというようにならないか。

(会社) サービス的なことが発生しないようにする。

管理者が強権的な指示を行うことはないのか！？

(組合) 課題によっては、スケジュール等の都合で、管理者の強権的な指示が発生するのではないか。

(会社) 度を超えないようなマネジメントをするよう、管理者に説明する。

(組合) 発生したらどうするのか。

(会社) 「月 4 時間程度」は目安であり上限ではないが、それ以上やれとはならない。

(組合) 現場が混乱しないように、しっかりと指導すること。

(会社) まずは現場長への説明から行うことを考えている。現場での説明は、事業所毎の実態に合わせたものになると考える。現在の体制をほぼ引き継ぐ事を想定しているが、現在、参加されていない方には、意欲などを確認する機会を設ける。制度を理解されている方に参加してもらう。

(組合) 専任社員は対象となるのか。出向社員はどうか。

(会社) 専任社員は対象となる。出向されている社員は対象外である。

(組合) 時間管理の方法は統一するのか。

(会社) 実態に応じた対応となるが業務として行うので会社として確認する。

(組合) 労働時間は厳正に把握すること。

以 上