

申第34号「改正労働基準法施行に伴う協約等の改訂」に関する申し入れで団体交渉開催 労働時間の管理「規程の訂正等の時間」で会社の認識と対立！

本部は3月19日、「改正労働基準法施行に伴う協約等の改訂」に関する申し入れ（申第34号）に基づく、団体交渉を開催しました。

年休5日取得の義務化などに関する会社提案について、本部は持ち帰り検討した結果、労働時間の管理は厳正に行うべきであるとして「規程の訂正作業については、本人の時間でやらざるをえない実態であるので、訓練内で行うこと。もしくは超勤とすること」「乗務員の予備月勤務者の在宅休養時間を充分確保すること」などを主張しました。これに対して会社は「規程の訂正は手待ち時間等で可能である」「在宅休養時間の定めは予備月勤務者には適用にならない」など、現場の実態を真摯に受け止めようとはしませんでした。また会社は「提案した内容で法改正には対応できている」としましたが本部は再度持ち帰りとし、さらに、3月23日の第11回中央執行委員会での議論を経て、年休等に関する協約の改訂については妥結することとしました。

申第34号と会社回答

「改正労働基準法施行に伴う協約等の改訂」に関する申し入れ

平成31年4月1日に労働基準法の一部改正が施行されることに伴い、3月5日に団体交渉を開催して議論したところであるが、組合としては協約改訂に伴い、職場内で現在行われている事柄について下記の通りに申し入れるので、団体交渉を開催すること。

1. 現在の連続休暇は、年次有給休暇を3日使用して5日間となっているが、これを、年次有給休暇を5日使用して7日間とすること。

【回答】

会社としては、職種によっては事業運営上必要となる出面を確保する必要があることから、現行の年次有給休暇を少なくとも3日含む連続5日間を年間一回申し込む制度を変更する考えはない。

2. インターバル規制は、鉄道の正常な運行に支障をきたす可能性があり、ただちに導入する考えはないとのことだが、乗務員の健康管理と鉄道の安全確保のためにも、乗務員の予備月にも在宅休養時間を厳守すること。

【回答】

在宅休養時間に関する規程は、乗務割交番作成上の定めであり、予備勤務者について適用となるものではないが、できるだけ配慮はしていく考えである。

3. 乗務員の泊まり勤務の出勤時間は、在宅休養時間を確保するため、10時以降にすること。

【回答】

そのような考えはない。

4. 乗務員等の規程の訂正等は、労働時間外などでは行わず訓練時間で行うか、超過勤務として労働時間の管理を徹底すること。

【回答】

そのような考えはない。業務に必要な労働時間は措置している。

5. 制服の着用が義務づけられている職場では、制服の更衣時間を、厚生労働省が策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に則り、労働時間とすること。

【回答】

更衣時間については、使用者の指揮命令下にあるか否かといったら、個別具体的な状況を踏まえて判断されるものと考えており、当社では制服の着用を義務付けているものの、更衣場所、更衣する時間帯、更衣方法等について使用者の拘束下にならないことから、使用者の指揮命令下にあるとは言えず、労働時間ではないと考えている。

《主な議論》

規程の訂正作業は訓練時間内で行わせること！

組合：規程の訂正は手書き等によるものでは、相当な時間を要する場合がある。

乗務の準備や仕事の合間では確実にできない。会社も確認の必要が有るものだと考える。訓練時間内で行わせること。

会社：そのような考えはない。手待ち時間等で可能だという認識である。

組合：乗務員には手待ち時間など無い。出先でできることではない。

会社：変える考えはない。

組合：会社が言う手待ち時間とは、乗務員の場合は具体的にどのような時間のことを言っているのか。

会社：いろいろあると思うが、乗務から戻ってきてまだ労働時間内である時とか、業務指示をやり終えて点呼までの時間とかである。

組合：そのような時間はほとんどないではないか。

会社：列車の遅れに対応する時間などを設けている。その積み重ねがあると考ええる。

組合：自区に訂正の見本を置いてあったら、出る時と帰ってきた時しかできない。それでもそのための労働時間は措置しているという認識なのか。

会社：そうである。

組合：認識は違う。対立だ。

「訂正後に見せに來い」は業務指示で労働時間だ！

組合：管理者は規程の訂正を確認しなければならないと思うが、どのように考えているのか。そのための時間はどうなるのか。

会社：どこかで拘束をして「何時から何時までチェックする」というのなら労働時間になると思うが、いろいろなやり方があると思う。一概には言えない。

組合：指導訓練の時間に作業もチェックも行えば良いのである。個々にチェックをすると、労働時間外に見てもらわざるをえないことも発生するから、それは労働時間になると考える。

会社：手待ち時間があり、現行の労働時間で措置しているという考えである。

組合：「訂正したかどうか見せに來い」というのは業務指示だ。労働時間外だったら労働時間になるのではないのかと訊いている。

会社：個別のことで白黒つけられない。場所と時間などの観点から、一概には言えない。

組合：もし指示された期限までに、手待ち時間でもできなかったらどうするのか。

会社：できなかったからといって乗務停止にはしていない。手待ち時間を使っ

て速やかにやってもらえば良いと考える。

組合：手待ち時間というが、あまりにも時間がなさすぎである。規程の改正が多い時は、訂正で1時間かかることもある。就寝する時間を削ってやっている人もいる。規程の訂正にかかわらず、掲示物の確認なども含めて、労働時間の管理が適正でないことがたいへん多いという実感である。

会社：会社としてはたっぷり時間をとってとはせず必要な時間を措置していると考えている。サービス残業をやってほしいとは思っていないし、許されないことである。

組合：現場の裁量でそのための時間をもたせればよい。

会社：必要であるのなら、超勤の指示をしていると考える。

組合：実際はやられてはいない。自分の時間でやっているのが実態だ。なんでもかんでも自分の時間でやらされるようになってきている。

会社：規程の訂正にかかる時間は労働時間であるので、手待ちで収まらないなら労働時間を捻出しないとならない。今すぐ必要なことと現場が判断すれば、超勤で指示することもある。訓練でやれとか超勤でやれとかの画一的な指示はしないが、現場の実態に応じてやってもらえばよいとの考えである。

組合：その考えは、実態とかけ離れていると感じる。地方での申し入れがあれば議論するのか。

会社：基準に関することではないので、地方でも議論できると考える。

労働時間に関する議論は今後も必要！

組合：この提案については、このまま実施していく考えなのか。

会社：まだ対応すべき点があるが、変更すべきところはない、法改正への対応は充分できていると考えている。サービス残業が横行しているというのなら改めていかなければならないが、そのようなことは発生しないと考えている。

組合：連続休暇7日とする考えはできないのか。

会社：現在の制度で継続していきたいという考えである。

組合：予備月の勤務発表はどうなっているのか。

会社：検討中である。

組合：早急に実施すること。

会社：了解。

組合：乗務員の予備月勤務の在宅休養時間を、さらに努力して交番月並に確保されたい。

会社：引き続きできるだけ配慮していくという考えである。。

組合：乗務員で10時以降の出勤は難しいのか。

会社：明けを延ばすことになる。

組合：新幹線乗務員は、年々出勤時間が早まり、終了まで27時間の行路もある。
会社：ニーズに合わせた列車本数を確保するために行路を作らなければならない。
い。バランスを考えて作っている。限られた行路であると思う。
組合：泊まりの行路を前泊しなければならない場合もある。自宅で充分休みたい、
家族と食事がしたいという気持ち等を受けとめて、地方での議論に対応すること。
組合：規程の訂正に限ることではなく、働き方改革に関する協約等の改訂で、組
合は特に5項目について申し入れ議論したが、会社の認識には受け入れが
たく対立したものもあった。それらの点は今後も考えて検討されたい。

以上