

申第14・15号「台風19号接近に伴う計画運休実施に関する申し入れ」で業務委員会開催 計画運休は、第一に現場で災害対応する社員の安全と健康を確保せよ！

本部は12月4日、「台風19号接近に伴う計画運休実施に関する申し入れ（申第14号）」「同（2）（申第15号）」に基づく業務委員会を開催しました。冒頭、団体交渉を申し入れたにも関わらず業務委員会の開催となったことについて「就業規則の解釈に関わるものであり、業務委員会ではなく団体交渉で開催するべきである。抗議する」と会社に通告しました。

台風19号の接近上陸が予想された10月12日は、東海道新幹線や各在来線区で計画運休が実施され、会社は計画運休を実施することを早期に発表した一方で、現場では、判断不能な勤務の扱いや、不明確な労働時間の管理、理不尽な年休懲憑などの看過できない混乱が起きました。また、いつ重大な災害が起きてもおかしくない状況の中で出勤を求められたり、新幹線乗務員が出先地で2泊せざるを得なくなって体調不良になるなど、社員の安全と健康が脅かされる事態を招きました。これらの問題に対する本部の申し入れやマニュアル作成の提案に対して会社は、「適正な労働時間の管理を行っている。適切に対処した」「何が何でも出勤せよなどという強要はしていない」「マニュアルは会社が作るものである」など、無責任な回答に終始しました。本部は、計画運休に関するマニュアルをいち早く策定することや、計画運休などの災害時対応では、関わる社員の安全や健康を第一に確保して運用を実施するよう強く要求しました。更に、計画運休で発生した諸問題について、今後地方でも真摯に議論をするよう確認しました。

《申第14号と会社回答》

台風19号接近に伴う計画運休実施に関する申し入れ

1. 計画運休を会社として決定した日時を明らかにすること。

【回答】

過去最強クラスの台風が上陸する予報が出ていたことを踏まえ、各地区とも早い段階で計画運休の可能性をお知らせしている。報道発表した日時は、新幹線については計画運休の可能性を10月9日水曜日18時に。計画運休の実施を10日木曜日16時に。そして計画運休の詳細を11日金曜日10時に行っている。また、名古屋地区の在来線については11日金曜日15時に。静岡地区の在来線については11日金曜日12時に行っている。

2. 計画運休実施に伴い、労働基準法第33条に基づく行政官庁の許可による時間外労働あるいは休日労働が発生したのか、明らかにすること。

【回答】

適切な労働時間管理を行っており、労働基準法第33条に基づいて必要な手続きや申請を行っている。

3. 就業規則第93条の「災害時等」の意義を明らかにすること。

【回答】

暴風、豪雨、豪雪、地震、津波等の自然現象や、大規模な火事等、その他の原因によって被害が生ずる場合等の事である。

4. 現場の管理者が「ノーペイ」という言葉を使っているが、どのような意味で使っているのか明らかにすること。

【回答】

どの職場でノーペイという言葉を使用していたのかは把握していないが、乗務列車がなく指揮命令下でない、労働時間外について伝達する意図だと推測できる。

5. 乗務員については、就業規則第93条（災害時の勤務）が適用されたと考えるが会社の見解を明らかにすること。

【回答】

災害時等には様々な勤務に就くことが想定され、この場合の労働時間の扱いは、会社が指示する業務に従事した時間は待機の時間を含め、全て乗務員勤務の労働時間としており、今回の計画運休実施についても同様である。

6. 計画運休のため2泊勤務になることを出勤してからの通知では準備が出来ない。従って会社が食事等の手配をすることや、当該乗務員個別に通知するべきである。見解を明らかにすること。

【回答】

異常時における乗務員の運用については、列車の運行状況や勤務等を勘案して適切に対処している。食事の手配については必要に応じて箇所の判断で用意している。個別の通知方法については地方で議論して頂きたい。

7. 猛烈な雨が降っているのに「何が何でも出勤せよ」と管理者が社員に強要した事実がある。この行為は社員の安全を全く考えてない指示である。会社の見解を明らかにすること。

【回答】

安全最優先の考えに基づき、気をつけて出勤するように指示している。結果的に出勤できなかった社員については、障害休暇を付与するなど、適切に対応している。したがって、そのような強要をした事実はない。

8. 12日の出勤時刻を21時に変更された乗務員に対し、「交通機関が動いているうちに出勤せよ」というのは指示なのか、明らかにすること。この場合、結果として出勤できなかった場合の勤務認証を明らかにすること。

【回答】

12日の出勤者については終日運休であり、所定時刻通りに出勤しても労働外時間となることから、翌日13日の業務内容を事前に指示する目的で、勤務開始前に勤務開始時刻変更の指示を行った職場があると聞いている。出勤にあたっては、安全最優先の考えに基づき、気をつけて出勤するように指示している。12日が就労義務のある日で、結果的に出勤できなかった社員については、障害休暇を付与するなど適切に対応している。

9. 10月11日出勤の新幹線乗務員の多くが出先地で2泊を強いられたが、これを回避する手段を取らなかった理由を明らかにすること。

【回答】

12日は終日運休となるものの、13日の立ち上がりは初列車から運転を行うことができる可能性があったため、立ち上がりの運用を検討し、出先地については12日が非番となる社員が、そのまま13日の列車を担当してもらうとの判断に至った。

10. 在来線乗務員で2泊勤務を強いられた乗務員は発生したのか、明らかにすること。発生したのであれば回避する手段を取らなかった理由を明らかにすること。

【回答】

列車遅延によって、24時を超えて自箇所に帰着した場合や、自箇所で前泊し

た事で結果的に2泊となったことは把握しているが、2泊勤務を強いたという事実はない。

11. 11日に出勤（泊勤務）した社員が11日のうちに勤務終了した場合、12日の勤務認証を明らかにすること。

【回答】

11日の勤務終了時に、管理者からなされる指示によるため、一概に言う事はできない。

12. 12日が勤務アケの社員が所定時刻より早く勤務終了となった場合の労働時間の考え方を明らかにすること。

【回答】

実際の労働時間が、あらかじめ定められた勤務の労働時間を下回った場合には、実際に労働した時間を月間積算に算入する。

13. 12日に出勤の新幹線乗務員が所定に出勤したところ「労働時間ゼロの勤務」と通告され、すぐに退出したというケースがある。このような取り扱いは就業規則の何条に基づき指定したのか、明らかにすること。

【回答】

業務上必要がある場合は、就業規則第55条に基づき、指定した勤務を変更することがある。また、就業規則第94条では、乗務員は勤務実績を月間積算した時間が、実労働時間を超えた部分に時間外労働として取り扱う事を規定している。労働外時間となる事を指示する事により、勤務実績が実労働時間に達しない場合でも、基本給を減額にしない事から、社員に不利益はないものと考えている。

14. 「13.」に関して、出勤させておいて「労働時間がゼロ」ということはあり得ないと考える。会社の考えを明らかにすること。

【回答】

「13.」と同じ内容。

15. 12日に出先地で24時間拘束された乗務員の勤務認証（労働時間の考え方）を明らかにすること。

【回答】

行き先地または途中において、暦日を超えて帰着不能となった場合で、当該日に業務又は待機を命じた時間が1日基準労働時間に満たなかった場合は、1日基準労働時間を勤務したものとする。

16. 「15.」に関して、会社の都合で拘束しているのである。労働日で労働時間がゼ

口などということはありません。待機あるいは業務を指定すべきである。見解を明らかにすること。

【回答】

「15」について、労働時間がゼロという事にはならない。

17. 12日に帰着できず公休日の13日まで勤務した乗務員が発生した。現場管理者は当該乗務員の勤務終了後、「13日は休日勤務である」と述べているが、所定に出勤した後に休日勤務が指定できるのか、明らかにすること。またその就業規則上の根拠を明らかにすること。

【回答】

就業規則第67条に定められている通り、会社は必要に応じて社員に労働時間外又は公休日に勤務を命令する事がある。

《申第15号と会社回答》

台風19号接近に伴う計画運休実施に関する申し入れ（2）

1. 10月12日が日勤行路の乗務員に対して、「年休か特休で休んで下さい」と発言した管理者がいるが、これはお願いなのか、懲慥なのか、あるいは指示なのか、明らかにすること。

【回答】

懲慥であり、本人の同意を得ている。事実、出勤した社員もいることから、強要でも指示でもない。

2. 11日が泊行路の乗務員に対し、11日分の行路途中で勤務を打ち切って勤務終了とした場合の労働時間の考え方を明らかにすること。

【回答】

行路途中で管理者が勤務終了と伝えた場合で、実際の労働時間があらかじめ定められた勤務の労働時間を下回った場合には、実際に勤務した時間を月間積算に算入する。

3. 在来線乗務員職場で、12日が泊行路の乗務員に対し、出勤後運転士は点呼時間のみ労働時間とし、車掌は30日を労働時間とした根拠を明らかにすること。

【回答】

このような事実は把握していない。

4. 12日泊勤務の新幹線乗務員に対し、自所に宿泊した乗務員には1時間を労働時

間（待機時間）とし、ホテルに宿泊した乗務員には労働時間を認めなかったのは事実か明らかにすること。また事実であればその取り扱いの根拠を明らかにすること。

【回答】

12日泊勤務の社員は、宿泊場所によらず、労働時間の取り扱いは同様である。

5. 13日出勤で前泊するために相当時間的余裕を持って職場に来た乗務員に対し訓練を受けることを認めた。訓練を受講した場合の労働時間の考え方を明らかにすること。休日で受講した場合、11日泊勤務で11日のうちに勤務終了し13日出勤の場合について明らかにすること。

【回答】

訓練時間は労働時間である。休日に受講すれば休日勤務に該当し、割増賃金を支払う。

6. 「台風19号に伴う勤務の取扱について」と題する文書が10月25日付で東京及び大阪の各運輸所で掲示された。この文書の内容について以下の通り明らかにすること。

（1）未だに10月11日、12日、13日の勤務が確定していない社員がいる。掲示以前の問題として、【就業規則第7章 勤務 第2節 始業及び終業の時刻（変更の事前周知）第58条 始業及び終業の時刻を変更する場合は、速やかに関係社員に周知する。】に反しており、速やかに勤務が確定していない社員個々の勤務内容を明示すること。

【回答】

今回は始業時刻の変更であり、個々に通知している。総務科長掲示の通りであり、勤務は確定している。なお、不明な点は個別に問い合わせ頂きたい。

（2）「労外」とは「労働外時間」を略した標記だと考えるが、「労外」の概念と就業規則のどこに定めてあるのか明らかにすること。

【回答】

労外とは、あらかじめ定められた労働時間のうち、会社が労働時間としない旨を指示し、労働から解放した時間の事である。

（3）計画運休により労働しなかった時間は特段指示がない限り「労外」となる就業規則上の根拠を明らかにすること。

【回答】

申第14号「13.」の回答と同じ。

（4）「特段指示がない限り」の「特段の指示」とは何か、具体的に明らかにすること。

【回答】

管理者から労働時間である事を指示した場合である。

(5)「行き先地または途中において泊数が増加した場合」は就業規則第93条第2項を適用するということは、2日目(12日)に業務又は待機を命じたことになるが、会社の見解を明らかにすること。

【回答】

就業規則第93条2項は、業務又は待機を命じた場合が、1日基準労働時間に満たなかった場合について規定しているものであり、業務又は待機を命じたかどうかについて言及しているものではない。

(6)2日目(12日)を「7時間勤務したものとする」の7時間は、月間積算の対象になるのか明らかにすること。

【回答】

あらかじめ定められた勤務の労働日については、月間の基礎労働日数に参入する。

《主な議論》

計画運休にも関わらず、乗務員には唐突な対応だ！

組合：今回、団体交渉開催を申し入れたが業務委員会となった。就業規則の解釈に関わるものであり、団体交渉事案と考えている。抗議する。

組合：会社が計画運休を決定した日時はいつなのか。

会社：決定した時期は把握していない。報道発表の日をお伝えするのが相応しいと考えている。

組合：質問と回答が噛み合っていない。計画運休を決定した日時のことを聞いている。10月9日以前に検討しているとは思いますが、このことに対する回答は無しということか。

会社：最終決定した日時は把握していないし、報道発表の関係もあり、計画内容の変更が生じるということも考えられるので、報道発表の日をお伝えするのが相応しいと考えている。

組合：把握していないということは、質問に対して調べていないということだ。

会社：報道発表の日が、紛れもなく確定している日時である。

組合：どこかで意思決定がされて、各現場に周知徹底するはずだ。噛み合っていない。報道で、だいぶ前から非常に強く大きな台風だと言われていた。前もって計画運休の準備がされていたのではないか。

会社：台風の進路や状況などを勘案しながら検討はしていたが、決定した日時とかは把握していない。

組合：各地とも割合早い段階から準備していたと思うが、社員にしてみれば唐

突な対応ばかりだった。早い段階から準備していたなら、取り扱いなども含めて周知徹底できたはずだ。職場では、不満・反発が出て大変混乱した。

会社：計画運休の可能性については、9日の段階から報道発表した。

組合：列車の運行ばかり考えていて、働く社員のことは全く考えていなかったではないか。

会社：総務科長の掲示にあるように、個別に通知したとか、勤務手配だとかはおこなっているところである。

組合：個別の通知はいつ行ったのか。12日の勤務の通知は、11日の22時だった人がいる。寝ていた時間だ。21時出勤で、朝の電車が動いている間に来てくれというのは、唐突である。事前に指示があれば対応も違った。だから冗談じゃない、という話になる。

会社：個別な対応については、把握しきれないところがあるので、地方でお願いしたい。

組合：列車を止める判断をするのは、本社なのか、地方の指令なのか。

会社：会社が責任を持って決める。

組合：あまりにも無計画すぎる。いつも結果論であり、過去の反省が活かされていない。

「33発動は行った」今台風は「災害時等」に該当！

組合：今回、33発動がされたと言うが、事前なのか、後なのか。

会社：後からである。どのくらいの時間外労働だとか、人数や規模など、実績を労基署に報告しなければならない。

組合：本社が報告するのか、それとも幹鉄事や各支社などか。

会社：幹鉄事や各支社など4機関で報告した。

組合：33発動はしていないと言っている現場管理者がいる。

会社：職場によっては対象者がいないと思われるが、どの職場なのか。

組合：新幹線の運輸所のことだ。

会社：その時に報告をしていなかったという時間的なこと、タイミング、職場の対象者のこともあるのではないか。

組合：そうだとすると、後日、「33発動はしていないというのは間違いであった」と言い直すべきではないか。発動の基準はあるのか。

会社：実績を届けて、労基署が認定する。

組合：33発動したということは、就業規則第93条の「災害時等」に当てはまることで良いか。

会社：就業規則第93条は33発動のことを言っているのではなく、一般的な「災害時等」のことである。

組合：今回の台風19号については、「災害時等」に当てはまるという認識なのか。

会社：そのとおりである。

組合：就業規則第93条の第1項も第2項も適用しているということで良いか。

会社：そうである。

組合：総務科長掲示では、第2項は触れているが第1項に触れていない。現場では、災害かどうか判らなかった。

会社：就業規則第93条第2項を適用したということは、第1項も適用したということである。

組合：この掲示が、余計な混乱を招いたということだ。

会社：第93条は当たり前過ぎて言っていないと思われる。第2項がどんなことなのかを解りやすく言ったのではないか。7時間とか、具体的に掲示に書かれているものである。

組合：現場で質問しても管理者が答えられない、管理者が理解していない。だから、混乱があった。本来この掲示は、プレス発表の時に出示しても良かった。周知されないまま、2週間も経ってから掲示が出されたということは、何を計画していたのか、ということになる。列車の計画はしても、乗務員の計画はしていなかったのか、こんな掲示が出されたのではないか。

会社：いろいろな人から、様々な場合の質問があつて、掲示が出されたのではないか。掲示をしようがしまいが、取り扱いが今までとは変わっていない。周知徹底するためではないかと考える。

指揮命令下であるのに、ノーペイはおかしい！

組合：現場では「ノーペイ」という言葉が一人歩きして、「俺の給料はどうなるんだ」と混乱した。会社は「ノーペイという言葉を使用していたかどうかは把握していない」と言うが、ほとんどの職場では「ノーペイ」と言われていたのは事実だ。職場にいるのに「ノーペイ」というから、不満が出た。これも混乱の原因の一つだ。

組合：4. の回答で、「乗務列車が無く、指揮命令下に無い労働外時間」と言われた。浜松運輸区の例を出すと、11日泊、12日明けの勤務で、11日出先地に泊まり12日の朝にタクシーで帰区したが、所定の終了点呼まで職場に居ろと言われた。帰宅させなかった。「その間はノーペイ」と言われている。常識的に考えれば、指揮命令下にあつて労働時間である。

会社：管理者が何と言ったかは分からない。

組合：やることが定まっていないから、職場が混乱している。乗務員は具体的な指示を受けていない。まずいことだという認識にならないか。

会社：そうだとすると、まずいと考える。

組合：地方でやってもらったらどうか。

会社：地方で議論すべきことだと考える。

組合：現場では、乗務員の頭数だけは揃えたい。しかし、労働時間を少しでも

カットしたいというジレンマがある。リニアに注ぎ込む金を欲しいために、賃金を抑制したい。本社からはそういう指示は出てはいないと思うが、どうなのか。

会社：そのようなことは、絶対に無い。

組合：我々の「ノーワーク・ノーペイ」の認識は、例えば、出勤遅延した部分の時間は仕方がない。しかし、計画運休は乗務員の責任ではない。仕事を勝手に取られたということだ。そこを「ノーペイですよ」と言われたら、「どういうことなんだ！」ということになる。労働者に不利益があってはいけないということである。

食事の手配などは会社が責任を持つこと！

組合：乗務員が待機室で溜まってしまったり、台風通過時は危なくて買い物にも行けない。人間は衣食住で生きている。そのような観点での会社の準備不足は問題である。食事は最低限用意すべきものだ。

会社：全て全員に行き渡るものではないと考える。

組合：JRCPやキヨスクなどと連携を取って、弁当の確保はすべきではないか。出先地での対策も同様、想定できたはずだ。食事も計画的に準備すべきである。JR西日本は、すでにマニュアル化されている。次は同じ事が無いように、マニュアルは整備すべきだ。

会社：今後の糧にはする。

組合：乗務員勤務制度が変わった時に作成した資料によると、議事録確認で「災害時においては、マニュアルの整備など検討を加える」となっている。そのマニュアルの整備が放置されていたのではないか。

会社：会社の判断でマニュアルは整備する。

組合：乗客にも乗務員にも、労使で議論してマニュアルを整備せよ。

「何が何でも出て来い」と言った事実は無いのか？

組合：交通機関が止まっているのに、「何が何でも出て来い」と言うのは問題だ。事実確認はしたのか。

会社：調査は行った。

組合：東海道本線は終日運休、国道1号線も東名高速も新東名も通行止め、農道も通行止めで、農道の迂回道を自転車で峠を越えて出勤した社員がいる。当初、その社員は断ったにもかかわらず、出勤を強要されたというのが事実である。

会社：会社が確認したところ、「何が何でも出て来い」と言った事実はない。「出勤時刻に間に合うように」と本人と話をしている。

組合：それは事実と違う。

会社：本人は最初は「車で来る」と言ったので、会社は車で来るのだと思って

いた。しかし、通行止めだったので、自らの判断で自転車で出てきた。「安全最優先」という考えに基づいて、気を付けて出勤するように指示している。本人は、「今は雨もやんでいるし、この状況なら行きます」と、判断したということである。

組合：自転車でいったことは知っているのか。

会社：自転車で来ることは把握していなかった。「どうやって来たのか」と聞いたところ、「自転車で来た」と言った。

組合：交通機関がダメな時には、自宅で待機するように指示するのがスジである。いくら気を付けても、大雨が降った後だからどうなるか分からない。安全配慮義務違反であり、管理者の配慮が足りなさすぎる。安全よりも、乗務員の頭数を揃えたいということだろうが、社員に何かあってからでは取り返しがつかない。

会社：そこは、安全最優先の考えで行う。

組合：管理者は無理は言っていないとしても、受け止める側はそうは思っていないのではないか。「ここまで言われたら、出て行かなければならない」と思うのが自然である。昇格試験は競争であり、勤務成績が下がるのではないかと考え、どうしても無理して出勤したのではないか。省庁は「命を守る行動を」と呼びかけている中、車でも「来なくて良い」と指示するのは当然である。本人は、13日の早出出勤であったにもかかわらず、管理者は「12日中に出て来い」と言っている。

会社：「12日中に出て来い」とは言っていない。

組合：管理者は自己保身が働いている。本人は、職場で話している。どちらが信憑性があるかといえば、本人である。管理者が本当の事を言えば、自分の立場が危ない。だから嘘を言うしかない。昨今、ハラスメントが社会問題となっているが、「出て来い」と受け止めざるを得ない言い方をしたということだ。そこはもっと配慮をして、待機させておけば何ら問題ではなかった。

計画運休に関するマニュアルを整備せよ！

組合：12日21時の出勤から22時まで職場にいた人は、準夜勤手当が付くのか。

会社：乗務していなければ準夜勤手当は付く。

組合：付いている人といない人がいる。基準が分からない。

会社：事実確認をする。在来線ではあるのか。

組合：付いたという人は聞いていない。

組合：出勤時刻が21時に変更になったのは、就業規則の何条に基づいているのか。

会社：第55条の勤務変更である。

組合：12日の出勤時刻を21時に変更し、交通機関が動いている時間に出てきた

乗務員に、「翌13日の業務内容を事前に指示する目的で、勤務開始前に勤務開始時刻変更の指示を行った」とされているが、勤務変更の指示を出しているのだから、この時点から出勤ではないのか。

会社：12日21時に出勤は命じていないが、13日の出勤者に対して、12日に前泊の懲遷を行っている。

組合：12日の出勤者で、当初10時出勤だったのが21時に変更になった人がいると聞いている。

会社：把握していない。

組合：在来線が全く動いていない21時に出勤時刻を変更する理由が理解できない。無理なところで、「早く出てこい」というのはお願いだと言う。これは会社の逃げである。列車が動いている早朝に職場に行けば、そこから待機としなければおかしい。逆なでするやり方である。21時は東京では台風が最接近する時間である。その時間に出勤せよというのは、安全配慮義務違反である。社員のことを考えていたら、そのような指示は出せないはずだ。明らかに問題である。

会社：出てこれない社員には障害休暇を付与している。

組合：それは当たり前だ。そもそも、障害休暇を知らない社員がたくさんいる。職場に着いた時間から労働時間とすべきだ。その時間は準備時間に当たる。協力した社員には手厚くしないと大変なことになる。「21時に来なかったら出勤遅延だ」と言われた社員もいる。

会社：それは、やんちゃなことを言ったと思う。。

組合：計画性を持ったことなのだから、マニュアルをつくるべきである。

2泊勤務の業務指示は、安全・健康上問題だ！

組合：出先で2泊になった乗務員がいる。

会社：乗務員の手配上、数的なことを考えれば、効率的なことである。

組合：行路の組み替えなどやるべきではなかったのか。

会社：13日の初列車から立ち上がりで、お客様に迷惑をおかけせずに対応することができた。

組合：車両運用を変えたように、乗務員も他所の人は自所に帰すなどのやりくりをすれば、当たりが出ないはずである。それを一番手っ取り早いやり方で、丸1日ムダにされた乗務員がたくさんいる。なぜ、行路持ち替えをしなかったのか、検討の余地があるのではないか。丸1日待機場所に居るとなったら、とても居れる状況にはない。計画運休だから、乗務員行路も配慮しないと、精神・衛生面で良くない。余計な休日出勤も出ないはずだ。そもそも、本来、予め予定されている休日出勤とは意味合いが違う。

会社：時間外労働としての休日出勤、休日に指示している労働ということである。5日前に指示しているのが約束であるが、やむを得ない場合であり、

その日になってからである。

組合：やはり、計画性に問題がある。行き当たりばったりの対応である。効率的が優先されている。生身の人間だから疲労が蓄積される。事故をやれば本人が責任を取らされる。そこも考えないといけない。今後も台風は来るだろうから、シミュレーションを今の段階から考えるべきである。

会社：会社は不断から検討しているわけだから、次はどうするかは考えている。

組合：2泊勤務と休日出勤の連続勤務で体調を崩した社員がいる。「体調が悪くなったから休ませてくれ」と言ったにもかかわらず、会社は拒否し、結果、ダウンした事例がある。配慮しないと、これからも繰り返すことになる。9日連続勤務になった人は、何人いたのか。

会社：把握していない。

組合：要員がいないので、勤務の配慮ができないのではないのか。

会社：体調不良なら休んでもらう配慮はするが、勤務変更の希望は聞かない。

組合：勤務配慮は絶対に行うべきだ。

災害時は、所定の労働時間を付けるべきだ！

組合：11日泊勤務がその日のうちに終了した場合の12日の勤務認証が、職場によってバラバラであった。

会社：労外と言われた人はそこから勤務解放になるし、待機と言われたら労働時間である。管理者から言われた通りになる。勤務認証は何かといえば、乗務員勤務である。

組合：11日泊勤務で11日に終了し、12日は1分乗務したことになった乗務員がいる。これは、事務的なことがあるのか。

会社：システム入力の関係で、「0」だと入らないので「1」を入力した。11日の労働時間から1分を引いて12日に付けた。

組合：その乗務員は、マイナス331分が発生したということだ。超勤時間の積算が相殺されてしまう。この扱いはおかしいのではないか。計画運休の積算のルールは、改善すべきだ。このままだと、不平・不満が増大する。

会社：乗務員勤務は、1日7時間になっているが、行路によって15時間もあれば11時間もあり、トータルで1日7時間になるように組まれている。1項超勤がずば抜けて出るということはない。

組合：33発動をした状況下においては、検討の余地はある。勤務認証は乗務員勤務ということだが、日勤とか、予備とか、調整休日とかの区別を明らかにせよ。

会社：強いて言うなら、明けである。

組合：災害だから、所定に勤務する労働時間は、積算時間に算入すべきである。ほとんど、1項超勤は付いている。1日平均労働時間は7時間15分前後で組まれている。月20日勤務とすると、その分は超勤が発生している。稼い

だ超勤時間が、結果として消滅してしまう。

会社：11日中に帰れば、その分は全く働いていないから、削られて当然である。

帰らなくて職場にいたとなれば、心情的には理解できる。

組合：浜松運輸区の例ではないが、職場に居ろと指示されるのは、明らかに指揮命令下にあるので、ノーペイでは納得いかない。真摯に検討すること。

運休だから「年休にせよ」というのは労基法違反！

組合：出勤点呼でアルコール検査をした人としらない人がいるが、本来ならすべきではないのか。

会社：同じ職場なのか、違う職場なのか。

組合：同じ職場でのことだ。行路表も受け取った人と、受け取っていない人がいて、かなりのバラツキがある。統一されていない。在来線では、所定の点呼を行って、アルコール検査もやった。車発機も受け取った。本来、そのような扱いをすべきではないか。行路表も変更記事票の扱いも職場でバラツキがある。

会社：具体的な作業のことはよく分からないが、そういうことがあったということは解った。

組合：就業規則の55条とか94条の適用ということで良いか。

会社：そうである。

組合：出勤を命じているのだから、出てきて「労働時間ゼロです」と言われるのでは、屈辱的なことである。13日に仕事があるならば、出なければならぬ。

会社：12日については、年休の態勢をしている。年休を使いたくない人には来て頂いた。点呼以降は何も無いが、それでも良いかと確認している。13日にまたがる人については、1日だけ年休とはならないので、13日の朝に来て何の仕事なのかということになるので、12日の夜遅く21時頃に来てもらい現状を話して、翌日はこうしてもらおうということを説明した。

組合：使用者が年休の態勢をしてはならない。労基法39条に抵触する。

会社：年休を取って見たらどうですか、という話である。

組合：「年休にしてくれないか」と半強制的に言われた人もいると聞いている。明らかに労基法違反である。

会社：それはダメなことだと考えるが、管理者の言い方もあると思う。

組合：そこはしっかり指導すること。

13日が出先地の場合は労働時間にすべきである！

組合：出先地での2泊勤務で、就業規則第93条が適用されないということが職場で言われたが、何らかの意図があったのではないか。

会社：無いと思う。

組合：決まりがあるのに、ノーワーク・ノーペイと言われたから、心情的な問題が発生したのである。

会社：心情的には理解できる。

組合：食事代も会社負担にすべきである。J R 貨物では弁当が出たと聞いた。

会社：家にいても食事はするのではないか。

組合：12日の乗務手当は付くのか。

会社：乗らないと付かない。しかし、4月以降は月毎の手当になる。

組合：タクシー便乗は付くのか。列車だと付くがどうなのか。

会社：それなら付く。

組合：13日は働いた部分だけが労働時間ということなのか。

会社：そのとおりである。

組合：乗務員の立場からいえば、家からの出勤ではなく出先地に留め置かれて
いるのだから、13日の0時から労働時間とするべきである。

会社：気持ちは解るが、寝ている時間までも労働時間にはならない。

組合：労働時間とすべきである。

急遽対応した訓練の超勤について調査すること！

会社：12日を年休にするかどうかについては、先程の懲慥ということになる。

組合：年休の強要と言われる筋合いはないということか。

会社：18歳、19歳の社員には言ってあげる、という管理者の配慮だ。

組合：「年休申し込んだら出せるよ」という程度の言い方なら譲れるが、次は
このようなことがないように指導すること。

会社：在来線で12日の勤務が、運転士は点呼時間のみ、車掌は30分という職場
はどこなのか分からない。職場が特定できれば、地方で議論できる。

組合：12日泊勤務で、ホテルに宿泊した人に対する説明の時間がバラバラのよ
うである。15時にホテルに行った人、21時過ぎて行った人など、時間帯で
扱いは違うのか。

会社：その1時間をどう扱っているかは把握していない。本社で指示はしてい
ない。

組合：地方で議論して解明すること。

組合：訓練を受けた人は、1項超勤なのか、2項超勤なのか明らかにすること。

会社：予め定められた行路に付いての訓練は1項超勤だが、この場合は確認し
てみないと分からない。ケースによって2項超勤になる場合もあるのでは
ないか。急遽に指示されれば2項超勤である。

乗務員勤務における不利益な扱いはやめろ！

組合：社員が現場管理者に「自分の勤務認証は何か」と訊いても答えられず、
2週間も経ってから出したことには、疑義が残る。

会社：想像で言うと、扱いは変えないが念のためのお知らせという感じではないかと思う。

組合：全運輸所が内容を統一した掲示なので、幹鉄事と関西支社が打合せの上で出したと思うが、どうなのか。

会社：恐らくそうだと思う。本社はタッチしていない。

組合：労外は乗務員勤務だけが対象なのか。

会社：そうである。

組合：「予め定められた労働時間」ということは、行路として成り立っているものという理解であるが、どうなのか。

会社：そうである。

組合：計画運休は、予め定められた行路が無いのだから、適用しないはずである。

会社：勤務変更がされているなら、その人が就くべき定められた行路である。勤務開始前に変更を通知している。行路途中の労働時間が無くなったという扱いである。

組合：就業規則第56条（勤務免除）の2を適用すれば、問題は発生しないのではないか。

会社：これは、乗務員勤務は適用されない。労働時間の積み重ねということで、概念が違う。

組合：労働時間を積算から外すことはやめて、考え直すべきである。

会社：意見として聞いておく。

組合：ここに乗務員勤務の改正についての解説があるが、その議事録確認には、「労外は行路表に明記する」となっている。変更記事票に明記したのか。

会社：予め分かっている行路に対して、労外を明記するのは当然であるが、計画運休の場合は、予め伝えることができないので、今回のような対応になった。

組合：指揮命令下にあるのだから、労働時間とするのは当然である。

会社：指揮命令下にはない。

組合：認識が違う。「特段の指示」の特段とは何か。

会社：待機のことである。

組合：「特段の指示」がない限り労外というのもおかしい。労外を指示すること自体もおかしい。

会社：「勤務を打ち切る」と言えば伝わるかもしれない。

組合：2泊勤務の出先で、就業規則第93条の2が適用されるのが分かっていたら、混乱しなかった。後から分かったことで、後出しジャンケンようだ。

会社：前々からも、この条文は適用している。

組合：去年の『申第11号』の業務委員会で、組合が「公共交通機関が全て止まっても、公共交通機関で来てくれと指示するのはいかがなものか。社員の中には、自己の判断で無理をして出勤する者もいた。無理をしないよ

う徹底すべきである」という主張に対し、会社は「呼び出しをするにしても、安全確保の上で指示していると認識している。懲慥はあるが、現場の状況により管理者が判断している」と回答した。しかし、今回のように峠を自転車で越えて出てくる事態が発生したということは、何ら教訓化していない証左である。現場の指導を徹底すること。

以 上