

# 業 務 速 報

NO. 1388

2024. 9. 2

J R 東海労働組合

発行 淵上 利和

編集 斉藤 孝紀

## 労基法34条に基づき休憩時間を付けよ！ 更衣時間を労働時間にせよ！ 2024年度労働協約改訂及び労働条件改善第4回団交

本部は8月28日、2024年度労働協約改訂及び労働条件改善に対する第4回団体交渉を開催しました。今団交では、欠勤の解釈、災害時の勤務の扱い、更衣時間などについて議論しました。

会社は、この間繰り返してきた不誠実な回答に終始し、全てにおいて対立しました。

以下、主な議論内容です。

### 組合員数100名以下、経協委員3名は納得できない！

組合：本題に入る前に、確認したいことがある。前回の団交で、組合員数が100名を切ると、経営協議会、業務委員会の委員数が3名になると言ったが、労働協約を見ても、その文言がない。どういうことか。

会社：協約に定めはないが、準用して、国労さんや建交労さんにはそのような扱いをしてきた。それでお知らせした。

組合：100名以下は3名と記載していれば分かる。

会社：建交労さんの協約はこうなっている（労働協約を見せる）。建交労さんが100名を切ったときにはこうした。国労さんにも、1,000名切ったときにも同様に行った。

組合：そうすると、組合によって労働協約の内容が違うということになる。

会社：人数という基準があって、それに基づいて変えている。

組合：過去、J R 東海労も1,000名を超えたときがあったが、今回のような説明はしたのか。

会社：国労さんにはやったから、やったと思う。協約に関しては、ある組合だけ特別な扱いはしない。

組合：納得いかない。

会社：中立保持義務である。

組合：現行通り「7名以下とする」とすれば良い。

会社：建交労さんと足並みが揃わなくなる。国労さんは受け止めている。チェックオフデータに基づいて、正式に協約改訂交渉時にお伝えする。

組合：団交事案ではないが、N700Sの2次車、特にJ44編成の空調が不良で、25度設定で全車両30度である。強制設定でも28～29度。乗務員などに苦情が相次いでいる。乗務報告書にも記入して何人も出している。一行に改善されない。

会社：N700Sの2次車全体がそうか。

組合：総体的に空調の効きが悪いが、特にJ44が悪く、今言ったようなことである。もう1つは、J44の列車無線が聞こえないのが問題。指令の「緊急停止」の声が聞こえない。一切改善されないと、職場で問題になっている。関係箇所聞いてみてほしい。

会社：回答はできないが、お話は伺った。

## **適正要員は配置されていない！要員を増やせ！**

組合：会社は適正要員は確保していると言うが、年休が入らないのは要員が不足しているからだ。必要な要員の根拠は何か。

会社：業務量を見て、判断している。業務にも波動があるので、山に合わせて措置することは考えていない。要員は確保しているという考えである。波のところについては、休日勤務を指定する考えである。

組合：要員が足りないから休日出勤を指定するということか。

会社：波動の山に合わせるということではない。

組合：それが常態化しているから要員を配置せよと言っている。対立。

組合：男性社員の育児休暇も要員に考慮すべきだ。

会社：採用計画をつくるときに、男性育休の話はしている。令和7年度は採用計画を増やした。考慮はしている。

組合：現場では、研修やワンステップに人を取られるという認識であるが、それより育休の方が人が取られるという認識なのか。

会社：育休を取ることは良いことだと思う。それを踏まえて採用計画を立てた。

組合：もっと要員を増やすことをしてもらいたい。現に、在来線でも予備要員が不足している。実態と合っていないことについては対立。

組合：会社は「年休を確実に取得することが大切」と言うが、年休を取得するために、もっと要員を増やすべきだ。

会社：18日取得できている。みんなが20日申し込んでいるとは限らないし、20日間付与されているとも限らない。そう考えると、18日は相当高い数字である。従って、必要な要員は確保しているということである。

組合：では、運輸所を調査すれば良い。

会社：区所別に明かす考えはない。皆さん、取れているはずだ。

組合：年休は必要な日取るものだ。

会社：希望日ではないかもしれないが、希望者が重なるとか、列車本数が多いとかはあると思う。18日取れていることは問題ない。

組合：流す年休は買い上げをする制度にせよ。対立。

## **白日を解消せよ！**

組合：勤務表に白日がある。計画が立てられない。白日を解消せよ。

会社：白日を少なくする努力はしている。就業規則に則って対応している。

組合：白日の位置付け・根拠は何か。労基法では、1ヶ月変形労働時間制は、出退勤時間を明示しなければならない。白日は予備扱いということか。

会社：労基法施行規則に、「予備の勤務に就く者」は、と例外的に免除することができるといふ法令上の解釈がある。臨時業務、異常時対応など、予測がつかないものは、特例的な扱いができる。

組合：労基法施行規則に基づいた対応ということで良いか。

会社：そうである。国鉄のときからあるもの。

組合：国鉄のときは予備扱いではなかったのか。白日はあり得ない。

会社：すると、勤務変更に当たる。勤務変更はむやみに行うものではない。

組合：現実には勤務変更に当たる。予備は常に変更している。問題はない。あえて、白日にする理由が理解できない。問題にしていることは、1ヶ月トータルの労働時間が記載されていないことだ。

会社：だから、例外規程を使っている。

組合：それを盾にして、白日を入れても良いという考えではなく、できるだけ解消するという考えにすべきだ。

会社：少なくする努力はしている。1人あたり月に1～2日程度だ。それは、勤務システムを変えたり、四季臨を多く設定し、追加臨を設定しないようにしたとか、年休〆切を20日から15日にしたとかである。これ以上少なくできるかといえば、突発的に休んだり、旅客需要に応じて臨を出さなければならない状況だとか、現時点ではギリギリの限界である。拡大解釈をしてやろうとは思っていない。

組合：対立。

## **休日出勤を強制労働にするな！**

組合：休日出勤だが、本人の承諾を得ずに一方的にやることが問題だ。

会社：そういう受け止めはあるかもしれないが、就業規則に基づいて行っている。承諾は必要はない。

組合：休日に働くのだ。配慮は必要だ。世間一般的な常識の範囲で「頼むよ」の一言がなぜ言えないのか。

会社：「頼む」と承諾を得るのとは違う。

組合：軍隊と同じだ。招集命令「赤紙」と同じ考えだ。問題は、特・公で予定を組んでいるのが崩される。前もって言えば良い。コミュニケーションも取れる。休日出勤日に年休を申し込んだらどうなるのか。

会社：特・公になる。年休は事業運営に支障があれば、時季変更権を行使する。

組合：乱暴すぎるから文句がでる。

会社：交番順序表に基づいて、「勤務または休日」と指定している。どうしても用事があれば、年休を申し込んでもらえば、事業運営に支障なければ年休にする。全く予定が立たないわけではない。

組合：休日に年休を申し込むことは、制度上おかしい。柔軟にすれば済むことだ。

会社：気持ちは分かる。400名いる職場で、1人ひとり声を掛けられない。

組合：10日の休日予定日発表のときに休日指定すれば良い。年間でもできることだ。予め、3ヶ月先まで分かるはずだ。

会社：列車を立ててみないと分からない。生活を考慮はしている。

組合：不規則勤務をやっている以上、配慮はすべきだ。今、10日の休日予定日発表のときの休日指定について言ったが、会社として検討すべきだ。検討するか、しないかの回答をせよ。

会社：申し上げた通りだ。

組合：このようなことをやっているのは、新幹線の職場だけだ。検討しないことを確認して、対立。

組合：休日出勤を解消するスタンスに変わらないのか。

会社：必要な休日勤務をするというスタンスに変わらない。業務に波動がある。必要な要員確保については努力するが、それでも必要であれば休日勤務を指定する考えに変わらない。

組合：休日出勤をやっていくという前提か。以前は休日出勤を解消するというスタンスであった。回答を変えたのか。

会社：休日出勤をやっていくとは言っていない。必要なときは指定すると言った。

組合：幹鉄事で休日出勤を何日か決めたが、今後は何泊にするとか、無くしていくのかはどうか。

会社：今後の臨の本数が見通せない部分があるので、適宜指定していく。

組合：解消から指定にすることか。180度変えたのだな。

会社：変えていない。これまでも、必要な休日勤務は指定すると言ってきた。

組合：解消するスタンスと言ってきた。

会社：解消するとは言っていない。

組合：コロナ前は「解消するスタンスに変わらない」と明言した。今はどうか。解消のスタンスはあるのかないのか。

会社：必要な要員は確保して、必要であれば休日勤務を指定する。

組合：ならば、解消しないというのだ。Y e s かN o かの質問をしている。

会社：そこは難しい。臨の本数がどうなるのか分からない。約束できるものではない。

組合：対立。

## **年休に診断書提出は不要だ！**

組合：25日の勤務発表時の年休は欠勤ではない。よって、診断書の提出は不要だ。なぜ、診断書を提出しなければならないのか。

会社：勤務繰配ができてることだけをもって診断書が不要とはならない。長期にわたる傷病である。

組合：長期にならない場合もある。人の繰配ができているのだ。そもそも、年休だ。

会社：年休は欠勤に含まれる。病気が治るかもしれないが、治らないかもしれない。

組合：25日の勤務発表後の休みの申し込みならまだ理解できる。

会社：勤務繰配だけではなく、傷病を把握することもある。会社の安全配慮義務がある。

組合：正常な業務を遂行するためにために安全配慮義務がある。

会社：万が一、業務中に後遺症か何かで、症状を悪化させたら会社の安全配慮義務違反になる。5日を超えるものなので、医者 of 医学的な見知に基づく診断書を受け取らないと、どう配慮して良いのか分からない。

組合：そこを否定しているのではない。年休を欠勤にされてなぜ診断書が必要かと言っている。

会社：普通の年休だろうが、傷病であろうが、5日を超えて休むのはただ事ならぬことであるので、会社として社員の体調を把握しなければならない。時季変更権を行使する場合もあるので、傷病では年休を優先的に入れなければならない。何も証明するものがないので、診断書を出してもらう。

組合：時季変更権が行使されたり、回復に時間がかかれば、診断書を出す。

会社：勤務発表前に出すべきだ。

組合：年休を申し込むのに診断書は必要ない。

会社：傷病による欠勤だからである。

組合：年休は欠勤ではない。「傷病による欠勤」と言うからおかしくなる。年休は自由に使えるものだ。

会社：傷病による欠勤、勤務繰配、根拠の3つが必要だからである。配慮するためだ。

組合：配慮しなければ、社会的にJR東海はおかしな会社だと言われるだけだ。診断書がなくても、病状を口頭で言えば済むことだ。年休は欠勤ではないというのが組合の判断だ。対立。

## 人間扱いされない行路はやめろ！

組合：列車の分割・併合、折り返し時間が足りない。会社は必要な時間は措置しているというが、時間が足りていないから要求を出した。安全面からも問題だ。会社が言う必要な時間は何分なのか。

会社：細かい時間まで答える考えはない。必要な時間は設置している。

組合：折り返し時間のことの他、トイレ無しの車両に3時間以上もいる行路もある。最近、211系が少なくなったのでマシにはなっているが。そういうことも含めて、このような回答なのか。

会社：そうである。個別に何分かという答えはする考えはない。

組合：対立。

組合：乗務員の休養時間について、拘束時間が長時間化して疲労が蓄積している。特に、日勤行路で出先で長時間あるとか、睡眠不足が慢性化する行路ばかりで、乗務員の休養を考えた行路をつくるべきだ。

会社：乗務員の休養を考えて行路を作成している。必要な休養時間は確保している。

組合：予備勤務であろうと、行路交番作成基準並みの行路をつくるべきだ。26、27時間も拘束され、労働時間が17時間もある。異常だ。

会社：全てがそのような行路ではない。

組合：1丁半の行路は全てそうだ。

会社：規程に則って行路は作成している。

組合：拘束時間を23時間以内に設定しないと、人間扱いされていない長時間行路ができてしまう。乗務員勤務制度は長時間勤務をつくらないというのが約束事だった。27時間拘束で17時間労働時間の中で、5時間しか休めない。どういうことか。疲労を蓄積した状態で運転しているのだぞ。

会社：これまでも配慮してきた。

組合：配慮していないから要求している。

会社：規程に基づいて作成している。問題ない。

組合：配慮が無いことを確認して、対立。

## サービス労働を認めない会社！

組合：準備報告時間が足りない。サービス労働で準備している。サービス労働撲滅という観点においての会社の考えは。

会社：サービス労働撲滅というのは、サービス労働があるという前提だ。サービス労働は無い。

組合：アルコール検査は労働時間で行うものなのか。

会社：そうである。

組合：出勤時刻前に検査している。それはダメなのか。

会社：出勤点呼も定められた定められた始業時刻前に行っているが、それもダ

メである。

組合：アルコール検査は出勤時刻後にやっても構わないのか。

会社：それでも構わない。

組合：それだと、カードを渡さない。アルコール検査で酒気が出なければカードを渡さないシステムだ。

会社：出勤点呼も労働時間だから、アルコール検査もその時行えば良い。必要な時間は確保している。人によっては早めに出てくる。

組合：会社は必要な時間は確保しているということを宣伝する。みんなで出勤時刻にアルコール検査しよう。

会社：3回のチャンスがなくなるかもしれない。

組合：条件は、出勤時刻から3回できる。

会社：そうだが、その分、欠勤だ。

組合：欠勤ではないだろう。出勤時刻から3回できることを確認する。準備時間が確保されているなら、勝負に出ても良い。対立。

組合：乗務員の労働時間を6時間30分にせよ。時間短縮が図られ労働密度が高くなっている。疲労が蓄積している。

会社：そのような考えはない。

組合：対立。

## **労基法34条を遵守せよ！職場にいれば労働時間だ！**

組合：災害時などで、所定列車に乗務できなかった場合は労働時間とすること。計画運休で、初日は1時間（20～21時）の労働時間ということがあった。この日は、（1日の）7時間という枠の労働日になるのか。

会社：次の日は。

組合：所定行路。1日目の勤務扱いはどうなるのか。労働日とするとマイナス6時間にされる。

会社：ここでは回答できない。

組合：次回までに調べる。現場で聞いても教えない。計画運休を行う以上、勤務認証もハッキリさせるべきだ。

組合：異常時、労基法34条に則り、休憩時間を与えること。労基法には、「労働時間の途中」という文言がある。退出後や出勤直後の休憩時間の付与はやめること。

会社：勤務終了後に休憩時間を付与した事実はない。

組合：事実はある。あるから、こういう要求だ。

会社：退出前のことか。

組合：退出前も後も2通りある。終了して着替えた後に言われて征服に着替え直した事例がある。出勤した直後、列車が動くまでと時刻を言わずに休憩を命じられたこともある。

会社：勤務の間に休憩を取ってもらったことには問題なく対応した。

組合：労働時間の途中とは、出先のことだ。異常時に乗務員が今どこにいるのか、把握が必要だ。食事にも関係する。丁寧にやるべきだ。

会社：異常時においても、難しいことはあるかもしれないが、休憩や食事時間を与えている。対応には問題ない。どこにいるのかも把握していると思う。

組合：把握していない。到着列車の乗務員が、乗継乗務員がいないことに気が付いて、始めて把握していないことが分かる。出勤から終了まで乗務しなかった場合、点呼時間だけが労働時間となるのか。

会社：仮定の話は分からない。

組合：対立。

## **深夜までの乗務報告書作成は安全無視だ！**

組合：乗務報告書や時系列等報告書などの作成は22時前にすること。就寝時間に食い込む。指令にも報告してあり、帰着後にしても構わないではないか。

会社：ケースバイケースである。全てのものがその場でということではないが、事象により必要なものは、迅速且つ正確な報告の重要性の観点から、その場で書いてもらう。

組合：ケースバイケースではないから言っている。些細なことまでも報告させている。1時30分まで書かされたこともあった。安全に関わる問題だ。対立。

組合：タブレットの操作方法に不安を感じている社員がいる。訓練などで指導すること。

会社：管理者に申し出ればやっていると思う。

組合：申してれば良いことを確認する。応急処置など、検索機能を使って探し出すまでが大変な作業だ。みんな自己の時間で覚えている。本社から指導せよ。

組合：CAIS（車いす対応）に対応できない事象が発生している。会社は適正に対応していると言うが、できない場合がある。新しく入力されたものは対応できない。不具合があった場合は組合が申し入れたシステムは考えないのか。

会社：端末に関することなので、申し上げることはできない。

組合：改善はされていることだけは確認するが、電波状況が悪ければ使えない。

## **厚労省ガイドラインに従わない会社！**

組合：更衣時間だが、厚労省のガイドラインに対する考えは。

会社：回答した通り、指揮命令下にないので、労働時間とする考えはない。

組合：世間一般的には、更衣時間は労働時間になっている。指揮命令下にないな

どという言い訳は、J R 東海だけだ。就業規則 20 条には、所定の征服を着用しなければならないと謳っている。謳っている以上、労働時間だという主張も成り立つ。

会社：征服の着用は義務付けているが、場所までは指定していない。

組合：それなら、就業規則に「征服に着用する時間は労働時間に該当しない」と書けばよい。セキュリティの関係で、ロッカーでの征服の管理を義務付けている。厚労省の指導に従わないことを確認して対立。

組合：更衣室から点呼場までの移動時間は労働時間とすること。作業場所と休憩場所が離れている職場においては、休憩時間前後の移動の時間を労働時間とすること。更に、始業点呼場と終業点呼場は同一箇所とすること。

会社：使用者の拘束下にならないことから、移動時間は労働時間ではない。

組合：業務のための移動であり労働時間だ。

会社：点呼場所は、箇所毎にスペースなどを勘案して適切な場所を実施している。移動は使用者の拘束下にならない。

組合：業務をするための移動だ。移動も立派な労働だ。対立。

組合：業務上必要な勉強会、訓練会は休日に業務命令で指定されているが、勤務時間内もしくは勤務明けに指定すること。また、勉強会、訓練会に要する移動時間を労働時間とすること。

会社：必要な時間は労働時間としている。

組合：移動もそうだが、訓練の待ち時間も征服を着ている限り労働時間にすべきだ。対立。

＊第 5 回協約改訂団体交渉は 8 月 30 日の予定でしたが、台風 10 号の影響で延期となり、次回第 5 回・第 6 回と合わせて、9 月 4 日（木）13 時 30 分からです。

以 上