

社員のシーツ交換は サービス労働を助長するものだ！

現行のCMCによるシーツ交換とせよ！

社員にやらせるなら労働時間を付加せよ！

「地本申第7号シーツ交換について」の申し入れについて幹事間交渉

宿泊所のシーツについて、「毎日交換」と「社員本人が交換」する事が各職場に掲示されました。全国的に新型コロナウイルス感染症の再拡大が起きている今、毎日のシーツ交換により清潔な環境を維持することは是非ありません。

ただ、その取り扱いについては、不明な点、問題があります。

先ず第一に、社員本人の交換により睡眠時間が減少する事です。特に、乗務員の睡眠時間については、予てより少ないと主張し、改善を求めます。にも関わらず、新たな作業の追加によって睡眠時間が減少する事は、乗務員の健康管理、ひいては安全確保の観点からも看過できません。感染予防に十分な睡眠は欠かせないことから、環境が整備されても免疫が低下しては意味がありません。

次いで労働時間の取り扱いです。会社の指揮命令下における作業の追加であり、当然労働時間と考えますが明確ではありません。

関連会社の作業量についても、増えることは理解できるが、どの程度の作業量で、賄いきれない物なのか不明です。

地本は、2020年12月10日、「地本申第7号シーツ交換について」の申し入れを行い、1月28日、幹事間での回答を得ました。

回答と主な議論については以下の通りです。

【申し入れと回答】

1. シーツ交換は社員本人の交換ではなく、現行の協力会社による交換とすること。

【回答】全職場のシーツ類を使用する都度交換となると作業量が膨大となり、これまで通り関係会社において対応することは現実的に困難であるため、使用する社員自身がシーツ、掛布カバーの取り付けと取り外し、休養室使用後の寝具類の整理整頓等を行う形にしたものであり、そのような考えはない。

2. 睡眠時間について、特に、乗務員の睡眠時間確保についての会社の考えを明らかにすること。

【回答】必要な時間は確保している。

3. シーツ交換時間の取り扱いについて明らかにすること。

【回答】シーツ類の交換は業務時間外で使用する休養室の利用に関する取り扱いであり、当該行為を労働時間とする考えはない。

4. 関連会社による一室当たりのシーツ交換所要時間について明らかにすること。

【回答】関係会社の作業内容詳細について明らかにする考えはない。

5. 今回の毎日交換化による関連会社の作業量の増加量について明らかにすること。

【回答】関係会社の作業内容について明らかにする考えはないが、これまで定期的実施していたシーツ類の交換作業を使用の都度実施するとなると、当然、その分の作業が増えることとなる。

6. 最悪、社員にシーツ交換させる場合、最低、関連会社による一室当たりのシーツ交換所要時間を労働時間として付加すること。

【回答】シーツ類の交換は業務時間外で使用する休養室の利用に関する取り扱いであり、当該行為を労働時間とする考えはない。

7. 関連会社へのシーツ交換の費用と、シーツを毎日交換するリネン費用について明らかにすること。

【回答】具体的な費用について明らかにする考えはないが、今回の施策によりシーツ類の洗濯費用が増えるため経費増となる。

【主な議論】

組合：シーツ交換について、衛生的には良いことだが、現行通り関係会社でやってもらうのが良いが、社員にやらせるのなら労働時間として扱い勤務指定すべきだ。

「業務時間外で使用する休養室」との回答だが、確かに労働時間外だが、本来、職場で泊まらなければならない状況になっている。

会社：泊まり勤務というのはそういう勤務だ。

組合：泊まる場所を会社として確保してあるということだね。

会社：確かに会社として確保しているが、そこで何かをするというのは労働時間外として整理している。

組合：乗務員勤務、あるいは駅での勤務、こういう仕事だから当たり前だという始発点になってしまえば何もなくなってしまう。そこで泊まるからには手当を付ける、例えば夜働けば夜勤手当を付けるということは一般的になっている。そういった所と共通する認識と思っている。

会社：もちろん泊まり勤務で大変なところは有ると思う。ただ、シーツ交換の部分については、あくまでも業務時間外に休養室を使用する取り扱いで、勤務時間外でやっていくもので、例えば目覚ましをセットはそれぞれやって頂いているところ、そういう所の範疇である。

組合：そういった泊まりの勤務をする場合は、寝る場所を確保しなければならない法律（参考1）が有るはずだが、布団まで用意したら良いことになるのか。

（参考1）

労働安全衛生規則 第三編 第六章 休養

労働安全衛生規則 目次

（休憩設備）

第六百十三条 事業者は、労働者が有効に利用することができる休憩の設備を設けるように努めなければならない。

（睡眠及び仮眠の設備）

第六百十六条 事業者は、夜間に労働者に睡眠を与える必要のあるとき、又は労働者が就業の途中で仮眠することのできる機会があるときは、適当な睡眠又は仮眠の場所を、男性用と女性用に区別して設けなければならない。

2 事業者は、前項の場所には、寝具、かやその他必要な用品を備え、かつ、疾病感染を予防する措置を講じなければならない。

（休養室等）

第六百十八条 事業者は、常時五十人以上又は常時女性三十人以上の労働者を使用すると

きは、労働者がが床することのできる休養室又は休養所を、男性用と女性用に区別して設けなければならない。

会社：会社としては必要なものは準備している。

組合：その線引きが、休養室、布団までは用意している。シーツは業務時間外に使用するものって言われたら、シーツの無い布団とはどういうものか。

会社：シーツは敷いてもらう。

組合：やって頂きたいって事ではないのか？

会社：職場の環境維持のためにやって頂く。

組合：「やって頂く」となれば業務じゃないか。

会社：業務ではなくて職場のルールを守って頂くというのは、即ち守りなさいの話である。

組合：もし守らなかったらどうなる？

会社：業務ではないが職場環境維持のため守って頂く。

組合：処分とかはどうか？

会社：一概に言えないが、行為とか管理者の指導の実態を踏まえて適切に判断する。

組合：業務時間外の行為について指導されるというのは不思議だ。始業前の清掃、あるいは体操を勤務時間前に行っている場面(参考 2)に準じて考えようかと思って、あえて聞かせてもらった。

(参考 2)平成 12 年 3 月 9 日、最高裁判所第一小法廷は、労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間全てを指し、所定労働時間以外でも使用者から義務付けられたことをしている時間は労働時間となるという判決を出しました。この判決によって、ラジオ体操が参加を義務付けられている場合には、その時間も労働時間になるということが言えます。また、ラジオ体操のみならず、始業前の朝礼や就業準備にかかる時間も同様に労働時間と言えるのです。労働時間の判断基準は使用者の指揮命令に置かれているかどうかで、その具体的な中身は問われません。

会社：例えば、業務でなくても職場内のものを壊したとなれば処分の対象となる。

組合：汚すということか？

会社：そうだ。

組合：みんなに気持ちよく休養室を使ってもらうためのシーツの毎日の交換であるから、みんなが気持ちよく取り組める環境じゃないと片手落ちだ。

会社：そこは関係会社との調整もあるので、作業量が多くて対応できない。

組合：社員がやるについてももしっかり時間を付けるというのは、我々は当然求めるところである。

加えて、睡眠時間が短いという現実がある。事あるごとに睡眠時間の改善を求めて

きた。しかし、今日のダイヤ改正の議論においても睡眠時間は改善されていない。その中で、作業が追加される乗務員の受け止めとしてもものすごく負担が大きい。

会社：やらなくちゃ行けないという気持ちは分かる。

組合：必要な時間は確保していると言っているが、準備時間においても、やることは増えているのに時間は増えない。アルコール検知は増えた、キャストの設定は増えた、キーの確認は増えたと、やることはいっぱい増えているのに準備時間は変わっていない。

会社：会社もちゃんと見て必要な時間は確保している。知らないわけではない。

組合：ひとつひとつは大したことないかもしれないが、このままならどれだけ増えるのかと言いたい。常に実態を把握しつつ適正に直していかなければならない。

会社：検討しながら必要な時間は確保している。

組合：乗務員は、寝る前にしか寝室の準備ができない。乗務員は特殊な勤務である。乗務員いじめが非常に激しい。どこまでいじめたら気が済むのか。気持ちよく乗務員に仕事させてあげようと言う気は無いのか。

会社：がんばっている。今回、シートが毎日交換になったっていうのは前進した部分である。会社としても試行錯誤しながら考えていくことでもあるし、とは言っても、関係会社という相手のある話でいろいろ考えながらやっていかなければならない。

組合：きっちり労働時間として付けるか、現行通り関係会社による設置を改めて要請する。

会社：繰り返しになるが、業務時間外で使用する休養室の利用に関する取り扱いである。

組合：業務時間外という考え方も納得できない。休養室を用意して布団があってシートが無ければ不衛生だ。必要なもの、必要な作業についてノーワークノーペイの原則において「ワークじゃない」とはならない。

会社：職場ルールに則るもので業務という考えではない。

組合：そんな曖昧な話では納得できない。サービス労働を助長するものだ。

会社：業務時間外で使用する休養室の利用に関する取り扱いであり、当該行為を労働時間とする考えはない。

組合：お互い平行線だ。申し入れの回答として受けるが、大いに問題がある。また申し入れを行っていく。

会社：了解。

以 上