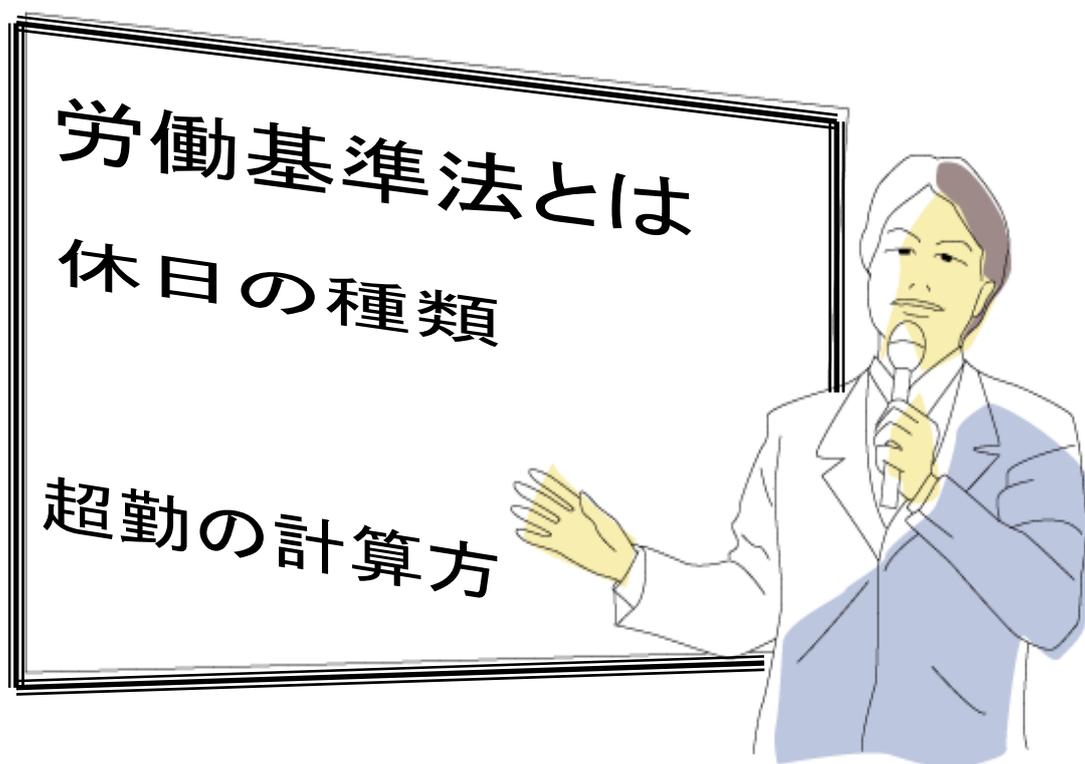


# 休日・労働時間学習資料

勤務の豆知識  
駅職場編



2007. 12.

国労東京地本運輸協議会

# 目次

はじめに	3
休日の種類公休・特休・調整休・年休等 「欠勤」「否認」「不参」 「年休の時期変更権」「年休の買上げ」	4
労基法 32・33・36 協定 「法定内超勤」「各月の法定労働時間」	5
時間外・休日労働について	7
小集団活動等の労働時間について	8
休日明示について	9
参考資料 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置 に関する基準」についての考え方	12
勤務種別の基本要員・予備率表	14
標準要員の計算方	15
割増賃金額算出方	16
「更衣時間の適正な運用」とサービス勉強会等の超勤時間の扱い方	17

## はじめに

国労東京地本運輸協議会は12月3日に第20回定期委員会を開催しました。委員会の中で多くの委員からの発言があった「36条協定」締結問題での職場の問題点や疑問点について来年2月頃学習会を開催する事を決定しました。

今回「36条協定」は10月末締結で3ヶ月の締結となった。これまでの問題は例えば東京駅でいうと支社から100名以上の助勤が入っている。

一ヶ月45時間、年間335時間を越える時間外労働が行われている職場や、実際には出来ませんが、千葉支社では一ヶ月80時間を越える超勤をやって、その月で整理できないので翌月にまわすなどしている実態があり、この間改善を求めてきましたが、いまだに改善されていない状況にあります。

11月の勤務指定の中で各職場は大変な状況になったとの報告も多くあり、12月から並行稼働するJINJREで勤務変更も出来ない、年休も入らないといった実態も報告されました。

しかし一方では「36条協定」が締結されていて当たり前、なければ仕事にならない、超勤がなければ生活が苦しい等々の意見もある中で「36条協定」そのものが何なのかわからないし、聞かれても詳しく説明できない等の意見も一部にあり、これを機会にもう一度基本的な学習をしてはどうかと、分かりやすいパンフを作成して職場に落として欲しいとの声があり、簡単ではありますが、学習会の参考資料として活用していただけるよう「勤務の豆知識」を作成しました。



東京地本運輸協議会



## 休日の種類



### 公休日とは

労基法35条に規定する休日を「公休日」とし、特定4週に4日になる日数を付与する

### 特別休日とは

公休日以外の休日を「特別休日」としています。

### 調整休日とは

1日あたりの労働時間数にするために必要な場合調整休日を与えます。

指定は原則として発生するたびに行いますがそれができない場合は当該月の末日までに指定します。

### 「欠務」「否認」「不参」とは

休暇以外で、会社から承認を得た、私事の都合による時間の欠勤を「欠務」という。会社から承認を得ないで欠勤で時間の欠勤を「否認」、日の欠勤を「不参」という。

### 年次有給休暇とは

労基法39条に規定されている休みで、毎年一定期間の休暇を与え、その間の賃金を支払うことで、労働者に安心して休養をとらせ心身の疲労を回復と労働力の保全を図ろうという制度です。

### 年次有給休暇の「時季変更権」

年休は労働者の休暇取得の申し出のみによって成立し、使用者は「事業の正常な運営を妨げる事由」のない限り、その指定された日に休暇を与えなければなりません。「事業の正常な運営を妨げる事由」においては、使用者は、「他の時季にこれを与えることができる」旨の規定を設け、使用者に労働者から請求のあった年休をその請求どおりに与えず、これを変更させて与えることができる権限を認めました。これを年休の「時季変更権」といいます。

しかしどんな場合でも行使できるものではありません。JR東日本の就業規則は、第76条で「会社は、年休を付与することが業務の正常な運営に支障があると判断した場合、他の時季に変更する」規定しています。

労基法が定める「事業の正常な運営を妨げる場合」の意味は、通達では「個別的、具体的、客観的に判断されるべきものである」として、一律に決まるものではなく具体的事情に応じて個別的、客観的に判断すべきであるとしています。



# 日本国憲法

## 第27条【勤労の権利及び義務、勤労条件の基準、児童酷使の禁止】

- ① すべての国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。
- ② 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。
- ③ 児童はこれを酷使してはならない。

## 労働基準法

### 第4章 労働時間、休憩時間、休日及び年次有給休暇

(労働時間)

**第32条** 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について40時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、1週間の各日について、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働をさせてはならない。

**第32条の2** 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表するものとの書面による協定により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、1箇月以内の一定の期間を平均し一週間あたりの労働時間が前条第1項の労働時間を超えない定めをしたときは、同条の規定に、かかわらず、その定めにより、特定された週において同項の労働時間又は特定された日において同条2項の労働時間を超えて、労働させることができる。

— 略 —

(災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等)

**第33条** 災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要限度において32条から前条まで若しくは第40条の労働時間を延長し、又は台35条の休日に労働させることができる。ただし、事態緊迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

2 前項ただし書きの規定による届出があった場合において、行政官庁がその労働時間の延長又は休日の労働を不相当と認めるときは、その後その時間に相当する休憩又は休日を与えるべきことを、めいずることができる。

— 略 —

(休憩)

**第34条** 使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

— 略 —

(休日)

**第35条** 使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。

2 前項の規定は、4週間を通じ4日以上 of 休日を与える使用者については適用しない。

(時間外及び休日の労働)

**第36条** 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表するものとの書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間(以下この条において「労働時間」という。)又は前条の休日(以下この項において「休日」という。)に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならない。

— 略 —

## 年次有給休暇の買上げ

年休は、憲法第27条の「休息権」を具体化したもので、人間らしい生活を営むためのひとつの権利であると共に、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図ることを目的とするものですから、実際には休暇が与えられなければなりません。

休暇を金銭に代えることは、労働者の休息権は実現せず、心身の休養と疲労回復という目的は達せられません。

休暇を金銭に代えることは、かかる労基法の目的に反するとともに、労基法は「休暇を与えなければならない」ことを使用者に義務付けていますから、買上げによって休暇を与えない行為は違法となります。

## 労働基準法

### 労基法 32 条とは

1ヶ月単位の変形労働時間制（就業規則第63条）

勤務指定に際し、1ヶ月の労働時間を平均して、1週間あたりの労働時間が40時間以内となるように勤務指定しなければならない。

### 各月の法定労働時間

区分 \ 暦日日数	28日	29日	30日	31日	法定週労働時間
限度時間数	160.00	165.42	171.25	177.08	40時間

計算式  $40\text{時間} \times (31\text{日} \div 7\text{日}) = 177.142$  小数点以下に 0.6 をかける  
 $= 177.08$

### 法定内超勤とは

1日8時間かつ1週40時間を越えない勤務をしている場合で、1日、1週あるいは1ヶ月の労働時間が、法定労働時間に達するまでの時間外労働をいう。

### 労基法 36 協定とは

労働基準法第36条の規定に基づき、労働者の過半数で組織する労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合は労働者の過半数を代表するものとの書面による協定がある場合、労働基準法第32条で規定する労働時間を延長し、または休日に労働させることができる協定をいう。



最近36条協定締結  
職場でよく話題になるけど！  
それってなあ～に



## J R 東日本での主な協定の内容

- 1) 時間外労働の限度時間は、1日8時間、1ヶ月45時間、1ヶ年330時間とする。
- 2) 時間外労働を命じたために勤務が2暦日にわたる場合（公休日労働を除く）  
1日の時間外労働は16時間を限度とする。
- 3) 時間外労働を命じたために勤務が2暦日にわたり、時間外労働が8時間を超えた場合で2暦日目に勤務が指定されている場合は、非番を付与する。
- 4) 公休日労働は、1ヶ月に2日を限度とする。

### 労基法33条とは

第32条等で定められた労働時間、または第35条の休日の例外規定として、災害等避けることが出来ない事由が存する場合または公務のため臨時の必要がある場合に、それぞれ、法定の労働時間を超えて、または法定の休日に労働させることが出来ることを規定。



### 会社の33発動の対応方

- 1) 現場における33発動は、基本的には現場長の判断により行う。
- 2) 雪害、台風、雷等全社的な災害が予想される場合は、対策本部の指示により一元的に行う場合がある。
- 3) 災害その他避けることのできない事由より臨時の必要性がある場合。
  - ア) 単なる業務の繁忙機械修理等によるものは認めない。
  - イ) 労基署の許可を受ける。ただし事態緊迫場合は、事後遅滞なく届ける。

36 協定の時間外労働の適用内容の中にも、災害その他により事故が発生したとき、もしくは、災害の発生が予想される場合において、警戒するときとあり、「事故や災害イコール33発動」となるものではない。33発動を行う際には、事故・災害の種類、規模等を総合的に検討する必要があり、安易な33発動はおこなうべきでないとしている。

### 時間外・休日労働について

行政官庁(労働基準監督署)がいう場合の時間外労働は、その意味が明白・確実で、その労基法に定める労働時間を超える法定の時間外労働をいいます。しかし一般では、時間外労働というと場合には、必ずしも労基法上の時間外労働のみを指していません。所定労働時間を超える労働時間をも時間外労働という場合が殆どです。

使用者が労働者に対して時間外・休日労働を命令する場合の適法条件は、労基法上の要件と司法上の要件を満たしていることです。

### 第一の労基法上の要件は

- ① 「36条協定」を締結して、所轄労働基準監督署長に届け出ている場合。
- ② 災害その他避けることのできない事由が発生し、その為臨時的の必要がある場合で、事前に所轄労働基準監督署長の許可（緊急の場合は事後の届出）を受けた場合

### 第二の司法上の要件は

- ① 就業規則の規定のみで足りる。
- ② 就業規則のみでは足りず、労働者本人の同意があるが、労働者が正当な理由無く同意しないときは労働者の権利濫用となる。
- ③ 就業規則のみでは足りず、必ず労働者本人の同意を得なければならない。

あくまでも時間外・休日労働は臨時的なものであり、常態化している職場では要員配置を改善する措置を講ずるとともに、労働者の生活設計にも影響を与えることから労働者の同意を求めべきです。

### 小集団活動等の労働時間についての考え方

「労働者の自主的活動」等と称し、本来労働時間内に行うべき「業務改善」や業務上の「無理・無駄」をなくす活動を自主性と装って時間外に行われておりますが、「自主的」であっても、参加しないと不利益な扱いを受ける時は労働時間とみなされるべきで、さらに、次のような場合は労働時間としてみなされるべきものと考えます。

- ① 業務上の支持・伝達、業務遂行上の技術や技能の習得がなされ、小集団活動に参加しなければ業務の遂行に支障の生ずる場合。
- ② 小集団活動として業務研修や新入社員研修が計画的、かつ、委ねられている等、小集団活動が業務組織活動の一部となっている場合。
- ③ 小集団活動の中で業績目標達成の大会や業績表彰が行われている場合。
- ④ 小集団活動に参加しないものに理由の申し出や、欠席するものにつき上司への届出等が要求されている場合。
- ⑤ 全員が小集団に参加すべきことが、会社の職制から呼びかけではなく要求されている場合。
- ⑥ 職制組織が小集団にそのまま置き換えられ上命下服になっている場合。

### 休日の明示

休日の明示は、勤務指定の際、休日として指定する予定の日をあらかじめ示すものであり、社員の生活設計を会社として配慮するために設けた制度である。制度の趣旨から、一旦明示した休日は可能な限り変更しないように努める必要があり、業務計画、研修計画、行事計画などを早くかつ計画的に建てることとし、休日の明示の実行を可能な限り確保するよう最大限努力する必要がある。しかし一方休日の明示は、あくまでも勤務指定の際に公休日及び特別休日を指定することを予定している日を示すという性格であり、社員が生活設計を立てやすくするための制度であるが、業務上必要があれば勤務指定の際に休日の臨時勤務を命ずることがあるほか、業務遂行の観点、当該職場全体の社員管理の観点などからやむを得ない場合は、することとしている。

具体的には、休日の明示後、勤務指定までの間に、



- ① 私傷病による欠勤が発生した場合
- ② その他の有給休暇または無給休暇が発生した場合  
第77条に定める忌引きやり災などの有給休暇や、第78条に定める私傷病をのぞく業災や通災などの有給休暇が該当する。
- ③ 転勤、転職、昇職、降職、休職または出向を命じた場合。
- ④ 第41条第1項第3号から第7号の定めによる退職が生じた場合  
第41条第1項第3号から第7号までの各号は次のとおりである。
  - 3) 病気休職又は自己都合休職の休職期間満了後、なお復職できない場合
  - 4) 国務大臣、国会議員又は地方公共団体の長に就任した場合
  - 5) 役員に就任した場合
  - 6) 死亡した場合
  - 7) 退職を願い出た場合
- ⑤ 解雇を命じた場合
- ⑥ 出勤停止又は懲戒処分決定前の就業制限を命じた場合
- ⑦ ダイヤ改正等業務執行体制の変更が生じた場合
- ⑧ お客様の要請等により急遽団体臨時列車の運転を計画する必要が生じた場合
- ⑨ 当初予定しなかった団体添乗業務を行う必要が生じた場合
- ⑩ 部外関連工事等緊急やむを得ない立会い等が必要となった場合  
税務監査なども含まれる。
- ⑪ 昇進試験の合格者研修を行う場合
- ⑫ 会社又は連盟主催の協議会や小集団活動発表会等の代表となり、大会に出場することが決定した場合 支社における大会も含む。
- ⑬ 天候不良等のやむを得ない事由により会社又は連盟主催の出場予定の競技会等の開催予定が変更となった場合
- ⑭ 部外団体の主催する各主大会等への参加を認めたものが生じた場合  
「正規の勤務を離れ諸会合等への参加する場合の勤務の取り扱いについて」に定める国民体育大会、アジア大会、オリンピック大会および都市対抗野球大会などが該当する。
- ⑮ 長期的な警備が必要となった場合
- ⑯ 「労働関係事務取扱規定」第3条の定めに基づく扱いが必要となった場合  
などは勤務指定時に休日を変更することがある。

また、勤務して以後前述の①～⑯に加えて

- ① 非常災害が発生した場合又はその恐れがあると会社が判断した場合
- ② 事故が発生した場合

などで、業務遂行要員を確保する必要がある場合は、勤務指定の性格から、基本的に休日の臨時勤務により対応することになるが、欠勤等が複数日にわたる場合や、業務遂行要員確保のために休日勤務者が複数人にわたることが何日か生じるなど、当該箇所に勤務する社員の管理上、休日等の臨時勤務による対応によることが好ましくないと判断される場合は、その後の休日を変更することがある。いったん明示した休日を変更する場合は勤務して維持に変更することとしているが、休日の明示の趣旨からそれらの事実が発生した後速やかに関係者に周知することとする。

#### 「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基準」の策定について

厚生労働省は、本日、平成12年11月30日に開催された中央労働基準審議会の建議を受け、使用者が労働者の労働時間を適正に把握する責務があることを改めて明確にし、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を示した「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基準」(別添)を策定し、併せて、今後、集団指導、監督指導等あらゆる機会を通じて本基準の周知を図り、その遵守のための適切な指導を行うこととしたところである。

#### 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基準について

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有していることは明らかである。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制(労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。)の不適正な運用に伴い、割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

こうした中で、中央労働基準審議会においても平成12年11月30日に「時間外・休日・深夜労働の割増賃金を含めた賃金を全額支払うなど労働基準法の規定に違反しないようにするため、使用者が始業、終業時刻を把握し、労働時間を管理することを同法が当然の前提としていることから、この前提を改めて明確にし、始業、終業時刻の把握に関して、事業主が講ずべき措置を明らかにした上で適切な指導を行うなど、現行法の履行を確保する観点から所要の措置を講ずることが適当である。」との建議がなされたところである。

このため、本基準において、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにすることにより、労働時間の適切な管理の促進を図り、もって労働基準法の遵守に資するものとする。

#### 1 適用の範囲

本基準の対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場とすること。

また、本基準に基づき使用者(使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。)が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、いわゆる管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者(事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。)を除くすべての者とする。なお、本基準の適用から除外する労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

## 2 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

### (1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

### (2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。

イ タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。

### (3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること。

ウ 労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

### (4) 労働時間の記録に関する書類の保存

労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存すること。

### (5) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

### (6) 労働時間短縮推進委員会等の活用

事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間短縮推進委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

## 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置 に関する基準」についての考え方

### 1 趣旨について

労働基準法上、使用者(使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。)には、労働時間の管理を適切に行う責務があるが、一部の事業場において、自己申告制(労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。)の不適正な運用により、労働時間の把握が曖昧となり、その結果、割増賃金の未払いや過重な長時間労働の問題も生じている。このため、これらの問題の解消を図る目的で、本基準において労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき具体的措置等を明らかにしたものであり、使用者は、基準を遵守すべきものであること。

### 2 基準の2の(1)について

使用者に労働時間を適正に把握する責務があることを改めて明らかにしたものであること。また、労働時間の把握の現状をみると、労働日ごとの労働時間数の把握のみをもって足りるとしているものがみられるが、労働時間の適正な把握を行うためには、労働日ごとに始業・終業時刻を使用者が確認し、これを記録する必要があることを示したものであること。

### 3 基準の2の(2)について

(1) 始業・終業時刻を確認するための具体的な方法としては、ア又はイによるべきであることを明らかにしたものであること。また、始業・終業時刻を確認する方法としては、使用者自らがすべての労働時間を現認する場合を除き、タイムカード、ICカード等の客観的な記録をその根拠とすること、又は根拠の一部とすべきであることを示したものであること。

(2) 基準の2の(2)のアにおいて、「自ら現認する」とは、使用者が、使用者の責任において始業・終業時刻を直接的に確認することであるが、もとより適切な運用が図られるべきであることから、該当労働者からも併せて確認することがより望ましいものであること。

(3) 基準の2の(2)のイについては、タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基本情報とし、必要に応じ、これら以外の使用者の残業命令書及びこれに対する報告書など、使用者が労働者の労働時間を算出するために有している記録とを突合することにより確認し、記録するものであること。

また、タイムカード、ICカード等には、IDカード、パソコン入力等が含まれるものであること。

### 4 基準の2の(3)のアについて

労働者に対して説明すべき事項としては、自己申告制の具体的内容、適正な自己申告を行ったことにより不利益な取扱いが行われないことなどがあること。

### 5 基準の2の(3)のイについて

自己申告による労働時間の把握については、曖昧な労働時間管理となりがちであることから、使用者は、労働時間が適正に把握されているか否かについて定期的の実態調査を行うことが望ましいものであるが、自己申告制が適用されている労働者や労働組合等から労働時間の把握が適正に行われていない旨の指摘がなされた場合などには、当該実態調査を行う必要があることを示したものであること。

## 6 基準の2の(3)のウについて

労働時間の適正な把握を阻害する措置としては、基準で示したもののほか、例えば、職場単位毎の割増賃金に係る予算枠や時間外労働の目安時間が設定されている場合において、当該時間を超える時間外労働を行った際に賞与を減額するなど不利益な取扱いをしているものがあること。

## 7 基準の2の(4)について

(1) 労働基準法第109条において、「その他労働関係に関する重要な書類」について保存義務を課しており、始業・終業時刻など労働時間の記録に関する書類も同条にいう「その他労働関係に関する重要な書類」に該当するものであること。これに該当する労働時間に関する書類としては、使用者が自ら始業・終業時刻を記録したもの、タイムカード等の記録、残業命令書及びその報告書並びに労働者が自ら労働時間を記録した報告書などがあること。

なお、保存期間である3年の起算点は、それらの書類毎に最後の記載がなされた日であること。

(2) 上記(1)に関し、労働基準法第108条においては、賃金台帳の調製に係る義務を使用者に課し、この賃金台帳の記入事項については労働基準法施行規則第54条並びに第55条に規定する様式第20号及び第21号に、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、早出残業時間数、深夜労働時間数が掲げられていることに留意すること。

## 8 基準の2の(6)について

基準の2の(6)に基づく措置を講ずる必要がある場合としては、次のような状況が認められる場合があること。

(1) 自己申告制により労働時間の管理が行われている場合。

(2) 一の事業場において複数の労働時間制度を採用しており、これに対応した労働時間の把握方法がそれぞれ定められている場合。

また、労働時間短縮推進委員会、安全・衛生委員会等の労使協議組織がない場合には、新たに労使協議組織を設置することも検討すべきであること。



## 予 備 率 表

勤務種別 (1日当り労働時間)		労働時間	休憩時間	拘束時間	調整時間	調整点数	基本予備率
交代 (7:30)	1 形	15:00	10:00	25:00			0.58
	2 形		9:30	24:30			
	3 形		9:00	24:00			
	4 形		8:30	23:30			
	5 形		8:00	23:00			
変形 (7:30)	7 形	7:00	0:45	7:45	△0:30	△1	0.49
	7H Q形	7:30		8:15			0.58
	7H I形	8:00	1:00	8:30			
	8 形			8:00	+0:30	+1	0.67
	8H 形			8:30	+1:00	+2	0.76
	9 1形	9:00		10:00	+1:30	+3	0.87
	9 2形	9:30	2:00	11:00			
	9H 1形		1:00	10:30	+2:00	+4	0.99
	9H 2形		2:00	11:30			
	10 1形	10:00	1:00	11:00			
	10 2形		2:00	12:00	+2:30	+5	0.99
	10 3形		3:00	13:00			
	10H2形	10:00	2:00	12:30			
	10H3形		3:00	13:30	+3:00	+6	1.13
	10H4形		4:00	14:30			
11 2形	10:30	2:00	13:00				
11 3形		3:00	14:00	+3:30	+7	1.30	
11 4形		4:00	15:00				
11 5形		5:00	16:00				
13H 形	13:30	1:30		15:00	+6:00	+12	1.70
14 形	14:00		15:30	+6:30	+13	1.70	
14H 形	14:30		16:00	+7:00	+14	1.97	
15 形	15:00		16:30	+7:30	+15	1.97	

### 予備率の計算方法

会社は、公休52日・特休62日・年休20日＝134日で年間非稼働日数を決めています。

一年間134日の休日に対し、別に要員を確保するために「予備要員」が必要となります。

具体的には、365日－134日＝231日(稼働日数)

年間非稼働日数を年間稼働日数で除したものが「予備率」となります。

$$134日 / (365日 - 134日) = 0.580086$$

ここで問題になるのは、非稼働日数日数です。国労は危険日をもっと多くせよと要求しています。

欠勤や、研修などが非稼働日数から除外されているため、予備要員が不足している状態です。

### 代表的な勤務種別の基本要員数

	交代	7H	8	8H	9	9H/10	10H
1	3.16	1.58	1.67	1.76	1.87	1.99	2.13
2	6.32	3.16	3.34	3.52	3.74	3.98	4.26
3	9.48	4.74	5.01	5.28	5.61	5.97	6.39
4	12.64	6.32	6.68	7.04	7.48	7.96	8.52
5	15.8	7.9	8.35	8.8	9.35	9.95	10.65
6	18.96	9.48	10.02	10.56	11.22	11.94	12.78
7	22.12	11.06	11.69	12.32	13.09	13.93	14.91
8	25.28	12.64	13.36	14.08	14.96	15.92	17.04
9	28.44	14.22	15.03	15.84	16.83	17.91	19.17
10	31.6	15.8	16.7	17.6	18.7	19.9	21.3

# 標準要員の計算方

※予備率については別表を参照してください。

## 例題 1

交代勤務 1形 で2徹の場合

2徹 予備率は… 0.58 です

$$\begin{array}{c} \text{徹夜数} \\ \boxed{\phantom{00}} \end{array} \times \begin{array}{c} \text{予備率} \\ \boxed{\phantom{00}} \end{array} \times 2 = \begin{array}{c} \text{予備人員} \\ \boxed{\phantom{00}} \end{array}$$

$$\begin{array}{c} \text{徹夜数} \\ \boxed{\phantom{00}} \end{array} \times 2 + \begin{array}{c} \text{予備人員} \\ \boxed{\phantom{00}} \end{array} = \begin{array}{c} \text{標準人員} \\ \boxed{\phantom{00}} \end{array}$$

## 例題 2

交代勤務 1形 で2徹 と変形 2C (10-1形)

10-1形の 予備率は 0.99 です

$$\begin{array}{c} \text{日勤数} \\ \boxed{\phantom{00}} \end{array} \times \begin{array}{c} \text{予備率} \\ \boxed{\phantom{00}} \end{array} = \begin{array}{c} \text{予備人員} \\ \boxed{\phantom{00}} \end{array}$$

$$\begin{array}{c} \text{日勤数} \\ \boxed{\phantom{00}} \end{array} + \begin{array}{c} \text{予備人員} \\ \boxed{\phantom{00}} \end{array} = \begin{array}{c} \text{標準人員} \\ \boxed{\phantom{00}} \end{array}$$

$$\begin{array}{c} \text{徹夜標準人員} \\ \boxed{\phantom{00}} \end{array} + \begin{array}{c} \text{日勤標準人員} \\ \boxed{\phantom{00}} \end{array} = \begin{array}{c} \text{全体の標準人員} \\ \boxed{\phantom{00}} \end{array}$$

実際に計算式に当てはめてやりますとこうなります。

$$\begin{array}{c} \text{徹夜数} \\ 2 \end{array} \times \begin{array}{c} \text{予備率} \\ 0.58 \end{array} \times 2 = \begin{array}{c} \text{予備人員} \\ 2.32 \end{array}$$

$$\begin{array}{c} \text{徹夜数} \\ 2 \end{array} \times 2 + \begin{array}{c} \text{予備人員} \\ 2.32 \end{array} = \begin{array}{c} \text{徹夜標準人員} \\ 6.32 \end{array}$$

$$\begin{array}{c} \text{日勤数} \\ 2 \end{array} \times \begin{array}{c} \text{予備率} \\ 0.99 \end{array} = \begin{array}{c} \text{予備人員} \\ 1.98 \end{array}$$

$$\begin{array}{c} \text{日勤数} \\ 2 \end{array} + \begin{array}{c} \text{予備人員} \\ 1.98 \end{array} = \begin{array}{c} \text{日勤標準人員} \\ 3.98 \end{array}$$

$$\begin{array}{c} \text{徹夜標準人員} \\ 6.32 \end{array} + \begin{array}{c} \text{日勤標準人員} \\ 3.98 \end{array} = \begin{array}{c} \text{全体の標準人員} \\ 10.3 \end{array}$$

これが職場で最低必要な要員ということになります。

現在職場に、10人しかいないとすれば、9日勤要員が足りないことになり、11人いるとす；21日勤要員が多いという計算になりますが、職場の実態を見れば、「研修だ」「勉強会だ」「会議だ」「欠員だ」ということで、年休も取れない状態が当たり前になっています。一度職場の標準人員を計算して会社に適正要員を配置するよう要求していきましょう。

# 1時間あたりの割増賃金額算出方

平成19年4月1日実施

## 年間所定労働日数

公休日52日 + 特休日62日 = **114日**

365日 - 114日 = **251日**

## 各勤務ごとに定める1日あたりの労働時間

7時間30分

## 基本計算式

(基本給 + 都市手当 + 職務手当 + 技能手当)

149.9

## 例題

ではA単価の1時間あたりの超勤はいくらになるでしょうか？

A単価1時間当たりの賃金額に100/100を乗じたもの

基本給 324,200円    都市手当 48,630円    1時間の基本単価  
(324,200円 + 48,630円)

149.9 = 2487.19

1銭未満は切り上げ = **2,488円**

**B単価では** (所定労働時間を超えて勤務した場合)

**C単価では** (夜勤手当)

B単価1時間当たりの賃金額に130/100を乗じたもの

$2487.19 \times \frac{130}{100} = 3,233.347$

1円未満は四捨五入 = **3,233円**

C単価1時間当たりの賃金額に35/100を乗じたもの

$2487.19 \times \frac{35}{100} = 870.52$

1円未満は四捨五入 = **871円**

**D単価では** (休日労働をした場合)

**10分間の超勤は？**

D単価1時間当たりの賃金額に135/100を乗じたもの

$2487.19 \times \frac{135}{100} = 3357.71$

1円未満は四捨五入 = **3,358円**

$3,233 \times \frac{10}{60} = 538.83$

1円未満は四捨五入 = **539円**

## 年末年始手当

年末年始手当での支給額は、勤務1回につき**4,400円**。  
ただし、拘束時間が8時間未満の場合（拘束時間が支給対象となる2暦日にわたる場合を除く。）は**2,200円**  
支給対象となる2暦日にわたり拘束時間が11時間以上の場合は**6,600円**とする。

## 賃金の減額等

(基本給 + 都市手当 + 職務手当 + 技能手当)

156.9

## 緊急呼出手当

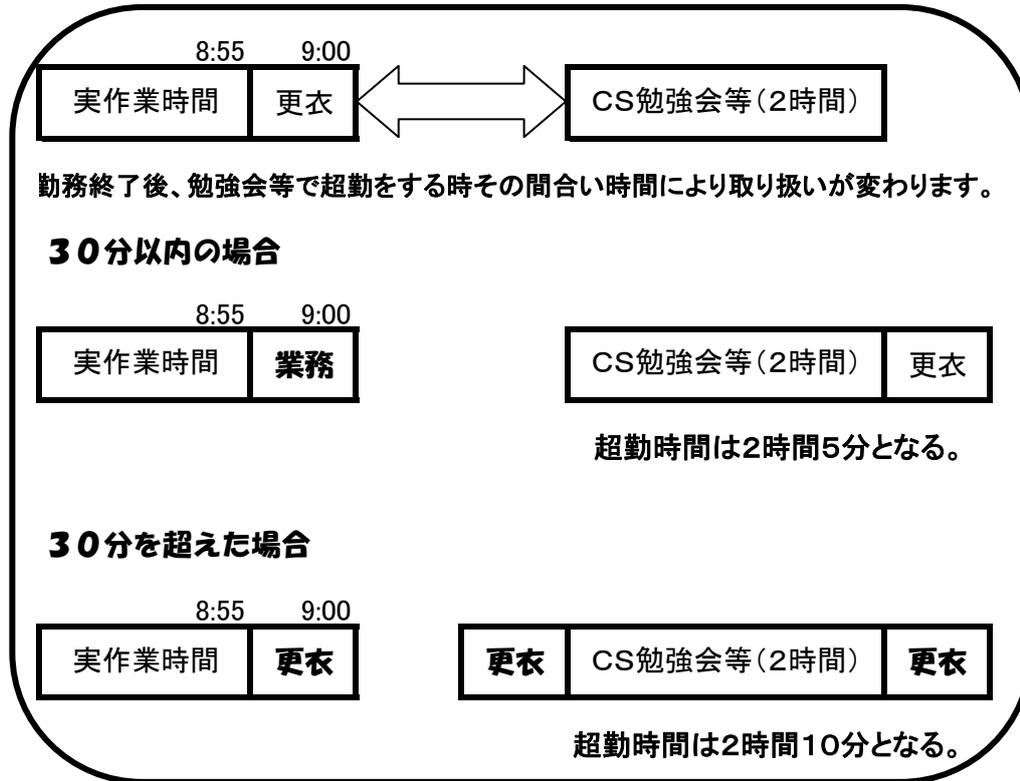
深夜帯**4,500円**。  
支給区分について、  
「20時から22時まで又は5時から7時までの時間帯」と  
「前各号以外の時間帯」統合する。**2,500円**。

(324,200円 + 48,630円)

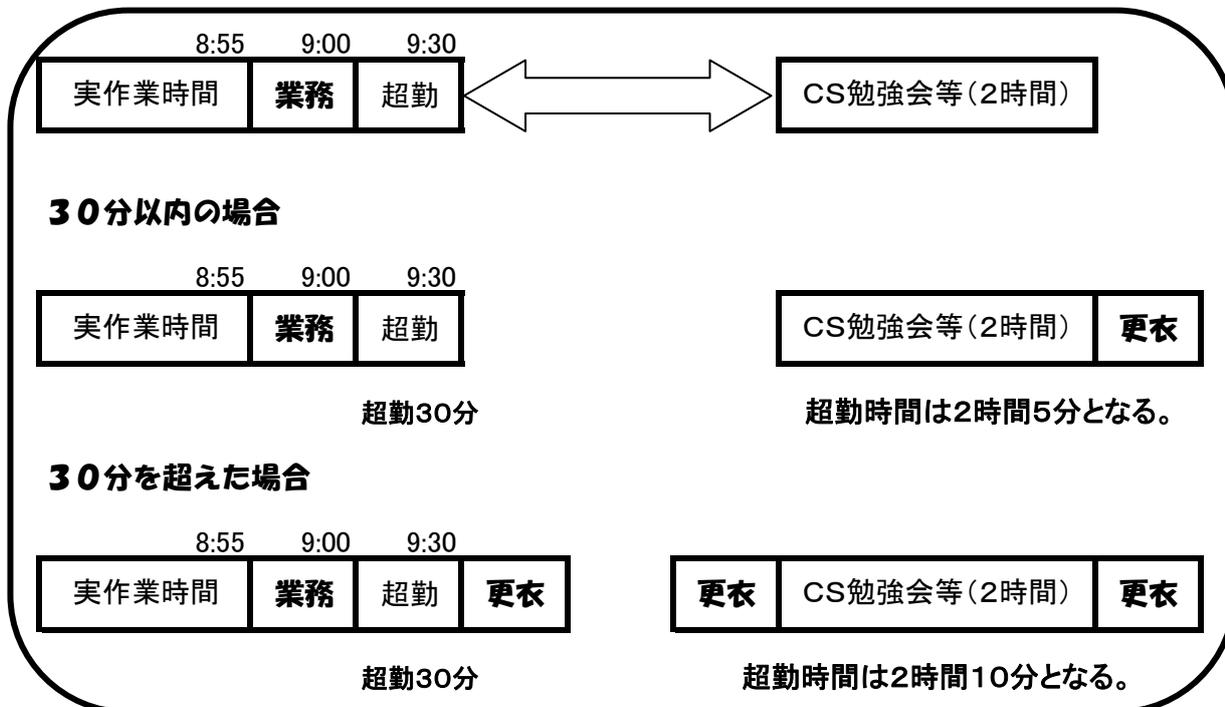
156.9

= **2376円**

# 「更衣時間の適正な運用」と サービス勉強会等の超勤時間の扱い方



## 所定勤務終了後超勤をした場合



# 業務連絡報

2007年10月24日 第889号

国鉄労働組合東日本本部

発行責任者 伊藤 秀樹

編集責任者 高野 苗実

## 36 協定に関する団体交渉を行う

この間、「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び公休日の労働に関する協定」に基づく取り扱いについて、職場から協定に反する取り扱いや労働時間管理のずさんさが指摘されるなど看過できない事態が生じているもとの、10月23日に本社・本部間の団体交渉を行いました。団体交渉で示されたJR東日本の文書回答は以下の通りです。

1. 現行の「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び公休日の労働に関する協定（「日及び月間」及び「年間」協定）」は、「時間外及び休日の労働に関する基本協定」と改め、この「基本協定」に基づく各事業場での締結とすること。

### 【JR東日本の文書回答】

本協定は、大前提として、労働基準法に基づく労使協定であり、時間外労働については労働基準法所定の労働時間を超える場合、休日労働については労働基準法第35条に規定する休日である「公休日」を対象としている。従って、現行協定を改める考えはない。

また、協定の締結単位については、各事業所における業務遂行が密接に連繋する当社において、時間外及び公休日労働の扱いが個々の事業場ごとに異なる事態は、業務の円滑な遂行上望ましくないと考えており、現行どおり支社・地本間で締結することとしたい。

2. 時間外労働については、あくまでも臨時的かつ最小限に止めることとし、必要要員の配置を前提に「臨時の勤務、繁忙期輸送期間に限り労働者の了解を得て」行うこと。

### 【JR東日本の文書回答】

時間外労働については、当社の業務の性格上、一定程度は発生せざるを得ないものと考えているが、これまでも業務の平準化及び見直し等に努めその縮減に取り組んできているところである。また、その水準について社会的に見ても良好なものであり、業務の円滑な運営上もさらなる制約を設ける必要性はないと考えている。

3. 第2条「(2)欠員の補充等人員の繰合わせ上必要がある時（「日及び月間」及び「年間」協定）」の具体的な事由について、①突発的に欠勤（遅参、早退含む）が生じて助勤手配のつく間、②特殊な業務で他の者では代替ができない時、③臨時列車を運転し、又は臨時の時刻変更をする時に限

定することを明記すること。

【J R 東日本の文書回答】

時間外労働は、業務上の必要に基づき命ずるものであり、当社においては業務内容が多岐にわたることから、その具体的事由については現行協定第2条各号で示したものの以上に具体的に細部まで特定化することは実務的でないと考える。

4. 第2条「(5)災害その他により事故が発生したとき、若しくは、その発生が予想される場合において、警戒するとき」の取り扱いは、労基法第33条の趣旨を踏まえ、現行の「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び公休日の労働に関する協定(「日及び月間」及び「年間」)から削除し、労基法第33条に基づき取り扱うこと。

【J R 東日本の文書回答】

33発動については、労働基準法第33条に規定する「災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合」にあたる事例について、各事業場の長である現場長等が所轄労基署へ所定の届出をし、適用の可否についての判断を仰いでおり、届出行為が即33条適用となるものでないから、取扱いを変更する考えはない。

5. 第2条「(8)前各号に準ずる事態があるとき(「日及び月間」及び「年間」協定)」は、労働基準法の時間外労働に関する趣旨を曖昧かつ包括的無定量な労働とするものであり、削除すること。

【J R 東日本の文書回答】

時間外労働は、業務上の必要に基づき命ずるものであり、当社においては業務内容が多岐にわたることから、その具体的事由については現行協定第2条各号で示したものの以上に具体的に細部まで特定化することは実務的でないと考える。

6. 時間外労働は、第3条「1日8時間、1箇月45時間(「日及び月間」協定)・「1箇年330時間(「年間」協定)」を「1日3時間(ただし、臨時の勤務の場合に限り8時間、また休日労働については15時間)」、1箇月25時間、1箇年300時間」と改めること。

併せて、「日及び月間」・「年間」協定の第3条で定めている「但し書き条項」は削除すること。

【J R 東日本の文書回答】

時間外労働については、当社の業務の性格上、一定程度は発生せざるを得ないものと考えているが、これまでも業務の平準化及び見直し等に努めその縮減に取り組んできているところであり、本協定第3条の時間外労働の限度時間については、現行の内容で妥当であると考えている。

また、第3条第1項ただし書き、いわゆる特別延長については、厚生労働省基発第1022003号(平成15年10月22日付)の趣旨を踏まえて取扱うこととする。

7. 「日及び月間」協定の第3条第5項及び「年間」協定の第3条2項に定められている「公休日

労働」を「休日の労働」に改め、休日労働は1箇月に2日を限度とすること。

【JR東日本の文書回答】

本協定は、大前提として、労働基準法に基づく労使協定であり、時間外労働については労働基準法所定の労働時間を超える場合、休日労働については労働基準法第35条に規定する休日である「公休日」を対象としている。従って、現行協定を改める考えはない。

8. 労働時間を適正に把握するための責任体制の明確化とチェック体制の確立にむけ、具体的なマニュアルを作成し周知徹底を図ること。

【JR東日本の文書回答】

労働時間管理については、これまでも時間外労働・休日労働が過度とならないよう協定の趣旨や適正な労働時間管理の重要性について指導してきたところである。具体的には、各機関において、連絡文書による周知のほか、職場巡回や現場との意見交換・管理者勉強会の実施、現場長会議や地区会議における周知徹底等を図ってきたところであり、今後もこれらの各種対策について継続して取り組んでいく考えである。

9. 賃金規程第109条に定められている割増単価については、B単価を100分の140に、C単価を100分の50に、D単価を100分の150に改めること。

【JR東日本の文書回答】

割増賃金の単価については、現行で妥当であると考えており、改正する考えはない。

等のJR東日本の文書回答を踏まえ、一括して交渉を行いました。主な経過は、以下の通りです。

組合 新潟支社で既に36協定について、9ヶ月間更新締結が行われていると言われているが事実なのか。

会社 新潟支社と東労組新潟地本との間で現行協定内容で、9箇月の更新・締結したことは事実である。

組合 従来は、本社とそれぞれの組合との交渉を踏まえて各支社段階での取扱いであったと認識しているが、今回の取扱いは、今後の取扱い含めて従来の取り扱いを変えるということなのか。

会社 確かに異なる取扱いであるが、法的に本社・本部間での議論過程、締結していない過程で法的に違反するかといえば、法的には違法ではないと考えている。今後とも交渉の推移を、そのようなことがないようにしていきたいと考えている。

組合 法的問題を言っているわけではない。従来のやり方を変えることは、いたずらに問題を作ることにならないのか。全体的な理解と合意を得る趣旨を踏まえるなら今回の取り扱いについては疑義を持たざるを得ない。新たな行き違いをつくる可能性がないのか。何故この時期なのか理解できない。今後、各支社で対応が変わるのか。

会社 各支社で対応が変わることはない。今回、先行して新潟支社が先行したことは事実。貴側の

問題意識や色々な場面でいろいろな意見が出ることは承知している。従来のやり方を変えるわけではないが、36条協定について組合側から強行的に締結したいと言ってきた場合、使用者側として拒むことはありえないので、その部分を総合的に勘案して今回の判断に至ったものであり、今回の扱いが定型的な取扱いとは考えてはいない。

組合 この間時間外労働の取り扱いについて議論になってきているが、例えば千葉建築区などの取扱いは、整理の見通しがついているのか。

会社 整理の見通しについては、つきつつある。36協定に関する不適切な対応があったことは認識しており、支社としても指導及び各社員の面談で明らかとなったので、追跡調査を行い遅ればせながら追給の準備を行っている。追給については、完了していないが精算額は確定している。

組合 支社の各社員の面談の際、時間外労働の実績について個別具体的に記憶していない社員がいると聞いている。その場合、追給の取り扱いがスムーズにいけないと報告をうけているが、その点はどのようになっているのか。記憶が鮮明でない社員含めて精算額が確定したのか。

会社 具体的な記憶がない社員含めて、客観的に確認できる職場の資料に基づき精算額を算出している。客観的に認められたものに基づき算出している。

組合 今回は、千葉建築区だけでなく他の職場でも同様の問題が生じている。この背景には、各現場管理者には、現行の36協定のルールが難解なために起きているのではないか。先程の千葉建築区の場合、結果として本人の記憶と客観的資料に基づく精算額にズレが生ずることもあり得ることとなるのではないか。労働時間管理は、管理者の責任である。常時管理者がいない箇所の労働時間管理の方法についても厚生労働省が指導しているが、結果ズレが生じた場合は労働時間管理との関係はどのようになるのか。労基法そのものに抵触するようなことを引き起こしかねないような労働時間管理のあり方では問題解決と言わないのではないか。

会社 指摘は理解できるが、現行の労働時間管理は、管理者が指示をして時間外労働を行った時間について超勤を支払っている。しかし実態としては、設備関係の職場では常時管理者がいるわけではない。当初予定していた時間以上に時間外労働が生ずる場合もあり得る。その場合、本人から自己申告を正しく行っていただいたうえで、その時間を確認した上で超勤を支払っている。正しく自己申告が行われていない場合は、不払いと認識される場合も生ずる。これまでも厚生労働省の指導に基づき対応している。今後、職場にジンジャーを導入し、勤務管理をしつかりと行っていきたいと考えている。

組合 ジンジャー導入については、職場から様々な点が指摘されているので別途協議を行っていきたいと考えている。本日示された文書回答は現行内容を変更する考えはないというものであるが、時間外労働に関わる諸問題は、千葉だけではなく東京、水戸支社でも生じている。水戸支社の場合は、前回の時点では労使双方が把握していない中で、その後新たに問題が生じている。こうしたもとの、各現場の管理者が分かるルールに変更すべきだ。例えば、現行の36条協定の特別条項は全て廃止すること。この間の事象は、特別条項に基づく取り扱いも行われないうまま時間外労働をオーバーしてきているのが実態。特別条項の趣旨が理解されていないことの反映ではないか、特別条項の廃止を真剣に検討すべきではないか。

会社 真剣に検討していないわけではない。36協定は、労基法のルールに基づき対応すると同時に我が社の実態を勘案して取り扱っている。36協定は枠の議論であると認識している。今回は不適切な対応があったが、ルールの中でどのように行っていくか検討する中で現行協定とな

っていると考えている。その内容を大きく変えるというより、現場管理者に対しより周知徹底を図っていきたいと考えている。

組合 現行協定そもそもが難解なために、理解できないのではないかと。JR東日本の場合、法的休日・公休日の他に法定外休日・特別休日があるが、職場では全て休日と理解しているのではないかと。職場から見てより分かりやすくするためには、法定休日であろうが、特別休日であろうが、1箇月の休日労働は2日間に限るとすれば誰にでも分かりやすく問題は生じなくなるのではないかと。現に、特別協定の取り扱いが行われていないのが実態ではないかと。

会社 実際問題として休日労働が発生しているもとで、公休日と特別休日の取扱いは別であると考えている。労働時間管理上、労基法上問題はないと考えている。

組合 本来の1箇月変形労働時間制は、時間外労働を前提とせず、労働時間短縮を促進するための勤務制度である。時間外労働は、例外的かつ臨時的に限るとするのが趣旨ではないかと。1年間3,000人分に匹敵する時間外労働は妥当とは言えない。本来の趣旨を踏まえて検討すべきだ。要員不足は全て時間外労働で補うという安易な考え方を作り出すのではないかと。適切な要員配置を行うべきだ。

会社 一時的に業務量が増える場合は、時間外労働で対応とならざるを得ない。要員配置は難しい。

組合 こうした問題を解決するためには、工事計画の平準化が不可欠ではないかと。

会社 会社としても認識している。設備部門としてもダッシュ21計画など年度末に工事が集中しないように予算の平準化に努力してきた。何もしていないわけではない。必要な要員を配置することも必要だが、急に工事が増えた場合にタイムリーに技術者を配置できるかといえば難しい面もある。業務の平準化についてはこれまでも行ってきた。

組合 技術者がタイムリーに配置することが難しい面があるとすれば、工事の平準化と同時に技術者の育成に力を入れないと今回のような問題が解決できないのではないかと。現状の枠組みだけでは、再び今回のような問題が発生する可能性があるのではないかと。更に、現場実態を把握し踏み込んだ対策を行うべきではないかと。

会社 時間外労働問題は、単に36協定の条文を単に見直せば減るわけではないし、法理論の統計だけでなく、人が介在する以上、能力や技術継承が必要。色々な施策を展開しているが、すぐに答えが出るわけではないが、ある程度のスパーンを考えて行っている。

組合 職場ではメンタルヘルスに関する相談件数が年々増加傾向となっている。社会一般的には労働時間、労働内容、上司との関係などがメンタルヘルスを起因する要因としてウェイトが高いことが指摘されている。トータルに捕らえて時間外労働問題についてメスを入れるべきだ。36条協定は、あくまでも免罰規定でしかない。

駅関係では、超勤前提の勤務となっているのではないかと。必要な要員を配置して改善を図るべきではないかと。

会社 例えば駅関係の引継ぎ問題は、要員問題では解決できないのではないかと。むしろ作業ダイヤの改善等の工夫が必要だと考えている。一時的に駅の場合は、要員需給が厳しくなっていることは認識している。解消のための努力も行っている。

組合 現場における労働時間管理はキチット行う。社員が、始業時刻前に準備作業等をしないように指導を徹底するということか。

会社 業務内容を踏まえて、業務を時間内で行わせるための努力を行っていききたい。

組合 今回のことを契機に従来のやり方の繰り返しでなく、抜本的改善に向けた取組みが必要では

ないか。現場では欠員を時間外労働でカバーしているのが実態であり、今回を契機に抜本的に改善すべきではないか。

会社 指導の面では同じ。間断なく指導してきたかと言えば反省点がある。しっかりと反省の上に立って指導に努めたいと考えている。今回の様々な事象は、他山の石として指導の仕方含めて再発防止に努めていきたいと考えている。

組合 職場で社員が50人以上いる箇所には労働衛生委員会が設置されているが、労働者の健康管理含めて時間外労働問題の喚起を促すために議論できるようにできないのか。

会社 各現場における衛生委員会のテーマもあり、現場の実態に即した内容で取り上げて議論している。時間外労働問題を一義的には考えていない。産業医の不適切な取り扱いがないよう指導したい。衛生委員会の中で取り上げることを否定しているわけではないが、指導するまでは考えていない。

組合 取り上げることは否定しないが、画一的に指導は困難であるというが、相談件数が増加傾向となっているもとで衛生委員会の充実を図るよう検討を要請したい。統一的なマニュアルなどの作成を検討を。

会社 衛生委員会の趣旨を踏まえ取り組んでいきたい。

組合 現行協定の中では、労基法第36条と33条の取り扱いが混在しているが、区別して取り扱うべきではないか。36条協定の範囲と33条発動の適用区分を明確にすべきではないか。

会社 我が社だけの意向だけで変えられないのが実態。労基署含めた行政機関との関係があるのも事実。

組合 しかし、各職場で33条発動の適用事象がバラバラとなっている。適用基準を統一できないのか。

会社 統一できれば良いと考えている。しかし、行政機関によって対応が違うのも事実である。そうした諸事情をも踏まえて、今日対応しているのが実態。本社として可能な指導を行ってきたいと考えている。

組合 パートナー会社の労働時間管理については、当該パートナー会社であるが、幾つかのパートナー会社では労働時間管理が問題となっている箇所もあり、改めて指導・援助を行うべきでないか。

会社 パートナー会社から各支社が報告を受けているが、首都圏については本社が担当している。パートナー会社によっては、際立って時間外労働が多い人がいることは認識している。ただ一義的には出向先であるパートナー会社となるが、健康管理含めて各パートナー会社に要請している。

組合 例えば、東鉄とか、交通建設とかで問題が発生した場合、出向先職場で問題が解決しない場合は労基署の活用とならざるを得ない。この間の設備メンテナンス再構築施策を巡る交渉経過ではJR東日本が責任を持つ経緯がある中で、改めてJR東日本として指導を行うべきだ。

会社 これまでも努力してきている。更に努力していきたい。

組合 超勤に伴う単価の見直しについて、現在法律改正に向けた議論が行われていることを踏まえて改めて是正・改善を図るべきではないか。また、時間外労働の縮減を図るためにも単価の改善が必要ではないか。

会社 現在の議論は80時間を超えた場合に100分の150が議論されていることは承知しているが、現在、単価の改正は考えていない。今後の法改正の議論経過や趨勢、法改正を見極め

た上で必要な検討が必要となれば検討したいと考えている。

組合 現在、職場で問題となっている時間外労働の問題については、職場で安易に時間外労働に依拠するようなあり方を改め、時間外労働を抑制する意味でも現行単価の改善を図るべきであるし、職場で時間外労働について双方が検証し、今回のような事象を引き起こさないためにこの間提起してきた本部・本社間における基本協定を踏まえた各事業所単位の締結を行うルールを作るべきではないか。

会社 会社の考え方は、現行協定の考え方である。

組合 管理駅及び被管理駅における労働時間管理の在り方について、本社としても検証を踏まえ必要な改善・是正を検討すべきだ。また、駅関係における要員需給が逼迫しているもとの、実態に即した必要要員の配置を。

会社 管理駅・被管理駅については各支社で検討及び対策を進めているところである。

等が主な協議経過です。組合側としては、改めて今回のような問題が発生しないようにするためにも、重ねて現行協定の改善・検討を強く求め交渉を終了しました。

以 上

労 東 申 第 2 号  
2007年10月25日

東日本旅客鉄道株式会社東京支社  
支 社 長 中 村 弘 之 殿

国鉄労働組合東京地方本部  
執行委員長 石上 浩一

労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び  
公休日の労働に関する協定の取り扱いに関する緊急申し入れ

10月23日の国労東日本本部とJR東日本の交渉経緯を踏まえ、この間の時間外労働に関する不適切な取扱いを直ちに是正するとともに労基法の趣旨を踏まえた労働時間管理を確立するとともに、当面する年末輸送計画及び職場の社員の生活設計等を考慮し、速やかに「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び公休日の労働に関する協定」を更新・締結整理を図るべきだと考えておりますが、改めて下記の内容について申し入れを致します。

速やかに団体交渉を開催し、誠意ある回答を強く求めます。

記

1. この間の労働時間管理の不適切な問題解決に向けた具体的な対策を明らかにするとともに、「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び公休日の労働に関する協定」の取り扱いについて考え方を明らかにすること。
2. 職場における時間外及び公休日の労働に関する取扱いは、社員一人ひとりの生活設計を十分考慮して取り扱うこと。同時に勤務変更に当たっては、本人の生活設計等を考慮し、一方的な取扱いは行わないこと。

以 上