

申9号 医学適性検査申し込みにおける労働時間の曖昧化の是正に関する申し入れ(要旨)

1. 今回の医学適性検査より予約が労働時間内に変更となった理由を明らかにすること。また、今回の変更に伴う予約方法と社員周知についての考え方を示すこと。

(会社回答) 定期健康診断予約システムを通じた予約に関する勤務の取り扱いについて明文化されていなかったことから、改めて整理したものである。なお、必要な社員通知は行ってきたところである。

組) 支社から現場への社員周知のやり方をどのように指示したのか?

会) 本社からの一定の通達を受け、現場に内容を周知した。各箇所でのやり方は箇所ごとの実情に任せた。

組) 予約については昨年も行っていたが、なぜ今年から労働時間内での取り扱いとなったのか?

会) 2021年9月から運用はされていたが、2023年6月28日に全社で定期健康診断予約システムが整った事で、**健推セ第166号が発出され、本社からの一定の通達を受け、労働時間として取り扱うことが明確になった。**
健推セ第166号が発出される前までは、労働時間として取り扱うという会社の指示という事が未整理だったため明文化に至った。

組) 定期健康診断予約システムというハード面は全社で整ったが、実際に活用する側(ソフト面)の認識がまだ未整備だと感じるが会社としてどう認識しているのか?

会) 間違いようのない内容を周知しているので、周知方に関しては問題ないと考える。

組) では、今回の原因を究明すると支社から現場への周知の仕方が原因ではない。と断言するのであれば、現場で通達通り履行されてしないという事は、言われた通り履行できない現場の指導を改めなくてはいけないという事になるが。

会) 現場の認知度を確認していないし、確認する義務もない。貴側の意見を受けとめ今後の参考にする。

2. 乗務員における手待ち時間の認識を示すこと。

(会社回答) 就業規則に則り取り扱っているところである。

組) **一般的に手待ち時間については、どの時間の事を指すのか?**

会) 駅で例えると、作業ダイヤ上に定められている作業がスムーズに済み、そこで出来た残りの時間を手待ち時間と表現したり、**乗務労働については、そういった時間は明確にはないが、例えば労働時間A、Bの作業が完了した時に、手待ち時間相当と言い換えられる**と考える。

組) 乗務員がすべての行路のどの時間が、労Aで労Bだと正確に把握しているという認識か?

会) 様々な行路があるので把握できるものではないと思う。管理者とのコミュニケーションで聞けば答える。

組) 健推セ第166号の通達で労働時間とすると定めたのであれば、乗務員側から聞くのではなくて、管理者側から「この行路のこの時間に予約システムで予約して欲しい」となるのが、通達の筋ではないのか?

会) 全ての行路のすべての乗務員に通告するのは現実的ではない。

組) だから今回の様に、労働時間の曖昧化が発生して、取り扱いがバラバラになっている。

※健推セ第166号とは…

医学適性検査の申し込みは労働時間となるため所定労働時間内で実施する事、やむを得ず所定労働時間で申し込むことが出来ない場合は、管理者の指示を仰ぎ自己の判断で特休日や公休日に申し込まないようにする旨の通達

申9号 医学適性検査申し込みにおける労働時間の曖昧化の是正に関する申し入れ(要旨)

Vol.2

3. 職場毎で予約について管理者の対応が違う事への会社の考え方を示すこと。また、自分の時間での予約を行った社員に対する認識を示すこと。

(会社回答) 定期健康診断予約システムを通じた予約に関する勤務の取り扱いについては、通達等に則り取り扱ってきたところである。

組) 自発的に自分の時間で予約した社員が多くいるが、原則的に言えば、業務指示違反になると思うが、会社としてどう考えているのか?

会) 自発的に予約した人を否定するものではない。しかし、166号通達で言えば所定労働時間で予約をするのが前提。

組) 自発的に自分の時間で予約した人は業務指示違反にならないのであるならば、予約行為は労働時間なのだから、自発的に自分の時間で予約した人はサービス労働したという認識になるが。

会) サービス労働という認識はない。繰り返しになるが、超勤にすべきかというのは管理者の指示のもと事前申請になる。

組) さいたま車掌区では現に、**医適を受診できる日が限定されていた社員がいて、**管理者に「次勤務の出勤前にしか受診出来る日がないので、**この退勤後に医適の予約をしたいと申告したところ、**管理者から「労働時間内での予約になる、出勤してから退勤までの手待ち時間をお願いします。」と言われ、社員は「受診できる日が限定的で、これからやらなくては、その日の予約すら逃してしまう」と申し出ても、**管理者は「勤務時間外の予約になると、自分の時間となる。」**と主張され、超勤申請が認められず、**自分の時間での医学適性検査の予約となった。**

会) 事象は受けとめる。

組) さいたま運転区では、勤務終了後の予約作業も管理者の指示をもらい、労働時間として認められている。職場毎でここまで違って良いものなのか? さいたま車掌区だけでも遡って実態調査をできないのか?

会) 我々からの周知も通達通り行っているので問題にない。遡っての調査は必要ない。

組) **認識が合わない。**

4. 今後、サービス労働を発生させないために具体的な対策を示すこと。

(会社回答) 労働時間管理については、適正に取り扱っているところであり、引き続き法令及び就業規則に則り取り扱っていく考えである。

組) サービス労働は是正されなくてはならないという認識は、労使同じ認識であることを確認したい。

会) 共通の認識である。

組) 来年以降も同じ作業が全社的に発生する。全社員 joi タブが貸与されていて、FORMS という優れた機能も全社員活用できるのであるならば、例えば、予約作業を一律 5 分超勤となればこのような問題にならないと考える。

会) 一律に労働時間を付加させ、追給するというのは、これからの遡ってもしない。問題を発生させないためには、健推セ第 166 号の実効性を高めていく。

組) 今後、統括センター化になると、更に複雑化する。来年にこの交渉内容が有意義だったことを期待したい。

