

ぎょうむそくほう

【ダイジェスト】

No.681

2025 年 8 月 18 日

東海旅客鉄道労働組合

<https://www.jrtu.jp>



「ハートフルカンパニービジョン ⇒2027」の取り組み推進！

~~Japan-Railway-Tokai-Workers-UNION/Japan-Railway-Tokai-Workers-UNION/Japan-Railway-Tokai-Workers-UNION~~

次期 36 協定の会社提案が示される

「年間特別条項」上限時間を 20 時間以上引き下げるべきと強く主張

~~Japan-Railway-Tokai-Workers-UNION/Japan-Railway-Tokai-Workers-UNION/Japan-Railway-Tokai-Workers-UNION~~

8 月 18 日、団体交渉を開催し、「労働基準法第 36 条の規定に基づく時間外及び休日の労働に関する協定」（次期 36 協定：本社機関及び医師等）について会社から提案を受けた。

年間特別条項の解消に向け、今次協定締結期間においても取り組むべき実施事項を定め、諸対策のさらなる推進による「年間特別条項の段階的引き下げ」の実現、及び「つけるべきものはつけさせる」「つけるものはつける」の再徹底を会社に求め、労使一体となって取組みを推進してきたが、全社の超勤状況は昨年度に比べ増加、特別条項適用による甲乙協議者数においても全社的に増加している状況にある。

そのような中において、会社からは、年間の時間外労働及び休日労働の上限時間は 360 時間が基本との認識ではあるが、「業務拡大に伴う臨時的な業務の発生など先行きが不透明であり、当面の間は状況を注視する必要がある」との見解が示され、引き続き「年間特別条項」を設け、時間外労働の上限を 540 時間としたい旨の提案がなされた。

J R 東海ユニオンは、「年間特別条項」は労働時間管理の適正化を目的とすることは理解しつつも、あくまで時限的措置であり、この間の取組みにより段階的に上限時間を引き下げる時期に来ていると強く主張した上で、「上限時間の設定根拠」や「適正な労働時間管理のための取組み」について議論を展開した。

また、昨年より 36 協定の内容が変更となった名古屋セントラル病院の医師及び健康管理センターの産業医の超勤実績及び特別条項の適用状況について見解を求めた。

引き続き、超勤実績や特別条項適用事由等を丁寧に分析し、組合員の健康的な働き方に資する取組みを会社に対して強く要請していく。

次期提案を受け、速やかに会社に解明要求を発するとともに、関係機関と緊密に連携し、議論を展開していく

※議論内容の詳細については、後日発行の「ぎょうむそくほう」をご確認ください。