

ぎょうむそくほう

【ダイジェスト】



No.692

2025 年 9 月 25 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

団体交渉を開催

36 協定について、解明要求に基づき議論

～特別条項の解消に向けた取り組みを確認し、妥結！～

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

9月17日、申3号「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」の提案に関する申し入れ」に基づき団体交渉を開催し、会社と議論を展開した。

団体交渉では、超過勤務や特別条項の適用状況の推移、年休取得実績等を確認し、会社の課題認識とこの間の取り組みについて詳細な議論を展開した。その結果、年間時間外労働は増加に転じているものの、特別条項適用者数は全社員の1%未満に留まっており、今後も効率的な業務運営、必要な要員配置を通じて超勤時間数の削減を図っていくことを確認した。

これまで同様、「年間特別条項」の設定は、あくまで時限的措置である」との認識のもと、我々が求める【取り組むべき実施事項】について議論を行い、認識の一致をみた。そのうえで、労使一体にて「年間特別条項」解消に向けた取り組みを推進することを確認した。

また、この間の甲乙協議の充実化により様々な課題を労使共に整理してきたが、とりわけ協定締結期間中に定期異動があることで、年間特別条項適用の原因が、職場なのか属人なのかが明確でないことや、前職場での時間外労働の蓄積により異動先での業務に影響が出る可能性があること、時間外労働時間の引継ぎといった事務的な労力が発生することが課題であるとの認識に立ち、これらの課題を解消するべく、有効期間の始期を7月の定期異動に合わせて変更することで、更なる甲乙協議の充実が図れるとの考えを会社に提言した。

会社としても、期中に定期異動を跨ぎ、人の入れ替わりが多いため、協定年度単位の実績で見たときに各箇所および属人ごとの業務量の実態が把握しにくいといった課題認識があり、甲乙協議等をこれまで以上に充実化させるために有効期間をどのように設定すべきか検討していくとの考えがあることを確認した。

また、医師等に適用される協定では、医師職の健康確保に資する取り組みを引き続き実施するとともに、健康管理面でも配慮していくことを確認した。

その後、臨時中央執行委員会を開催し、9月25日8時40分に妥結した。引き続き、労使双方で適切な労働時間管理に向けて取り組みを進めていく。

※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。

【取り組むべき実施事項】

◆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」実現

・ 甲乙協議の充実化

- ✓セーフティネットとしての特別条項適用事由の厳格な運用
- ✓業務実態を踏まえた重点箇所の選定と実質的な対策の検討・実施
- ✓重点箇所の実態をより正確に把握するための課題整理
- ✓慢性的な長時間労働傾向がある社員に対する継続的なトレースと改善策の実施

・ 効率的な業務遂行の一層の推進

- ✓短期的視点での業務平準化、業務の見直し、対話の促進
- ✓中長期的かつ部門横断的な業務効率化の推進

**※以上により、特別条項適用者数を縮減し、特に年間法外超勤が
顕著な長時間労働者の縮減に注力することで、年間特別条項を
段階的に引下げる**

◆適切な労働時間管理の徹底・強化に向けた取組み

・「つけるべきものはつけさせる」取組みの強化・徹底

- ✓準備作業やシステムで管理できない業務に対する勤怠管理の再徹底
- ✓新しい制度、デバイス及びツールの活用に際しての労働時間管理上の懸念点の整理及び適正なルールの周知

・「つけるものはつける」のさらなる浸透

- ✓「曖昧な場合はつけない」「この程度ならつけない」文化の根絶

【次期36協定妥結内容】	
	上限時間
1 日	8 時間
1 箇 月	8 0 時間 (休日労働含む)
1 年 間	5 4 0 時間 (3 6 0 時間+特別条項 1 8 0 時間)

本社機関（医師等除く）