



2025年10月17日

東海旅客鉄道労働組合

<https://www.jrtu.jp>

きょうむそくほう

「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 ～特別条項の引下げに向けた前進を確認し、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方を会社に提言した。

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組みを進めていく。

【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	80時間 (休日労働含む)
1年間	540時間 (360時間+特別条項180時間)

本社機関（医師等除く）

【主な議論内容】

(0) はじめに

【組合】これまで、36 協定における特別条項の設定を踏まえ、労使双方でその解消に向けた取組みを継続してきた。2018 年に労使で確認した「時間外労働に関する議事録確認」では、特別条項の上限時間を段階的に削減し、将来的な解消を目指すことをはじめ、要員・業務管理を特別条項前提で行わないこと、実態に応じた適正な要員配置や業務効率化、正しい労働時間申告の定着などが示されている。これらの内容は、今後の働き方を見据えた労使共通の方向性として位置づけられるものであり、改めて当該議事録の趣旨を踏まえ、会社としても同様の認識に立っているか、その考え方を明らかにすること。

【会社】「時間外労働に関する議事録確認」(H30. 1. 23) の趣旨を踏まえ、将来的には特別条項による上限時間（通算 540 時間）を縮減すべく真摯に取り組んでいくこと、その上で、年間の限度時間に対する特別条項の解消を志向する、との認識に変わりはない。

(1) この 1 年間の超過勤務時間や特別条項適用の実績

【組合】組合員の健康を増進し、いきいきと働ける環境整備のうえ、組合員・家族の幸せを実現させるため、特別条項に至る長時間労働や特別条項適用者を適切に縮減させていくことは労使共通で取り組む課題であると認識しているが、会社の認識を明らかにすること。

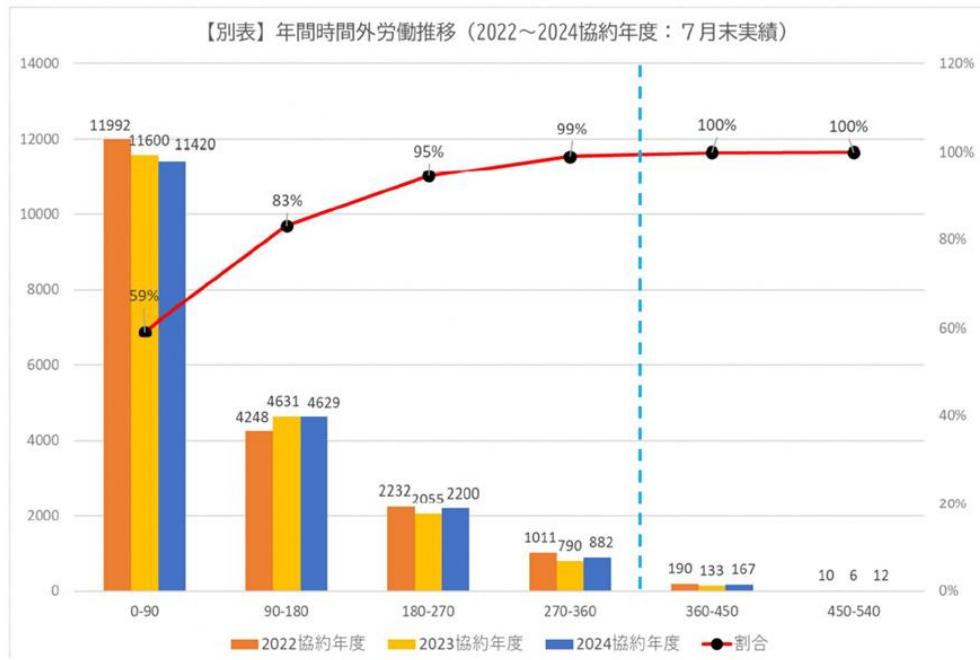
【会社】労使の綿密な協議を踏まえた取り組みをさらに強力に進めていき、引き続き、年間の特別条項に至る長時間労働者を縮減すべく真摯に取り組んでいく。その上で、年間の限度時間に対する特別条項の解消を志向することは、貴側の認識と同様であり、労使で真摯かつ不斷に取り組んでいきたい。

【組合】延長時間を 180 時間とする年間特別条項について、2015 年 6 月から中央新幹線建設にかかる職場他一部の職場へ、2017 年 10 月から全職場に設定されたが、この間の、会社全体の法外超勤時間の推移と傾向を明らかにすること。また、今次協定締結期間においては、その見通しを明らかにすること。

【会社】

法外超勤の推移

直近 3 年間 {2022 (令和 4) 年～2024 (令和 6) 年の協定締結期間 (10 月～翌年 9 月)} における年間時間外労働（組合主張では、法外超勤という）時間の推移は、別表の通りであり、全社的に年間時間外労働が多い層の社員数は近年減少傾向にあったが、今次協定年度については、7 月末時点で比較すると、対前年で増加に転じており、この傾向が続ければ、年間の実績でも増加すると推定している。全社的に見れば、年間特別条項が適用される対象者、すなわち年間時間外労働が 360 時間を超える社員数は、1% 未満と少數に留まっている。なお、中央新幹線建設の進捗や経営体力の再強化に向けた取り組みなど、業容の拡大に伴い、臨時的な事情等により、一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要が生じていることから、特別条項の上限時間である 540 時間近くに至る社員も人数としては少數ではあるものの、発生する見込みである。



【注記】・社員、試用社員、専任社員を含む（休職者除く）
・経営職・医師等・常勤嘱託を除く（年度途中で経営職等になった者も除く）

【組合】 2015 年度から 2020 年度までは、会社における労働時間を適正に把握する取組みや、JR 東海ユニオンにおける不払い残業キャンペーン等の取組みも相俟って、労働時間を正しく申告する文化が醸成された結果、年間特別条項の適用者数は増加し続けた。結果として、全社的な時間外労働の実態について、概ね把握できたものと認識している。その後、不斷に取り組んできた業務効率化等の種々の対応の結果、年間特別条項の適用者数は、2021 年度から 2023 年度にかけて減少が続いている。

本年度については、現時点で、やや増加が見込まれることだが、この間の推移について、会社としての取組み及び評価を明らかにすること。

【会社】

年間特別条項適用者数推移の評価

時間外労働が年間 360 時間を超える社員数については、2020 年の協定締結期間（2020 年 10 月～2021 年 9 月）から減少傾向にある。取組みの総論としては、毎年 3 月に、適正な労働時間管理と効率的な業務遂行等の徹底に関する文書を発信し、①適切な労働時間管理による不払い残業の根絶、②効率的な業務遂行と生産性の向上、③年休の取得促進、④職場内の対話促進について、周知・再徹底を図っている。この中で、本社内の各部門、各所属には、毎年度の取組みの振り返り及び新年度の取組みを検討・実施し、人事部に報告することを求めており、この取組みの中で、各部門ともその状況に適合した多様な取組みを推進している。加えて、本協定締結期間（2024 年協定締結期間）においては、甲乙協議の充実化として、業務実態把握の深度化に向けた共有情報の質の向上や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・実施等を行うとともに、効率的な業務遂行の一層の推進として、業務平準化、業務の見直し、対話の促進に努めつつ、中長期的かつ部門横断的な業務効率化の推進を行った。こうした愚直な取組みが実績として挙がってきてていると考えている。

【組合】 本社機関における月の平均超過勤務時間の多い部署について、明らかにすること。

【会社】 7月末段階で、本社部門において1人当たりの超勤が多い箇所を上げると、広報部、中央新幹線推進本部、情報システム部が挙げられる。

【組合】 広報部と中央新幹線建設部は昨年度に引き続き1人当たりの超勤が多いとのことだが、今年度、情報システム部の1人当たりの超勤が多い理由について明らかにすること。

【会社】 今年度は「デジタル変革推進室」が立ち上げられる等、ICTの推進に向けた取組みを推進したことにより、超勤時間が増加したものと考えている。

【組合】 年間法外超勤時間が上限時間に迫る（7月末時点で年間法外超勤450時間超）おそれがある組合員について、対象者がいる箇所数と人数をそれぞれ明らかにすること。

【会社】 全社において、9箇所の部署において合計12名が、7月末時点で450時間超えとなっている。

【組合】 2024年度の年休の取得状況について、実績を明らかにすること。

【会社】 2024年度の年休取得状況は、全社平均で16.7日と、2023年より0.6日減少している。

なお、2019年度から年間に年休を5日取得することが法令により義務付けられたが、対象となる社員全員が年休5日以上取得した。2024年度は年休の平均取得日数が減少したが、2021年度や2022年度は年間を通して新型コロナウイルス感染症が猛威を奮い、本人が罹患、若しくは家族が罹患した際の年休や保存休暇の取得が多かったことから、その反動等が影響しているものと想定している。当社における年休の取得数は世間水準を大きく上回っていると考えているが、年休取得率80%以上に向けて、引き続き取り組んでいく考えである。

【組合】 年休取得が減少傾向にある点については懸念している。引き続き職場や職種ごとの実態をより精緻に分析し、取得を妨げている要因を明らかにしていくこと。

【会社】 当社の年休取得率は既に相当高い水準に達しており、単年度比較において増減することに喜一憂する状況ではないが、年休取得率に特異な変化があった際には、原因の分析を深めることは必要だと考えている。

【組合】 2025年4月～7月までの年休取得状況について、実績を明らかにすること。

【会社】 昨年度同時期と比較し、全社、本社ともに取得実績は概ね同程度であり、順調に年休を取得できているものと捉えている。

【組合】 今次協定締結期間におけるこれまでの超過勤務時間や特別条項適用の実績について、現時点の詳細（鉄事支社別・系統別・職制別の過去の比較等）を明らかにすること。

【会社】

法外超勤時間の推移

《超勤時間の動向》

今次協定締結期間である2024年10月～2025年7月の間の全社平均超勤時間は、前協定締結期間（2023年10月～2024年7月）の実績を上回る状況である。本社・鉄事・支社別で見るといずれも昨年比増となっている。系統別でみると、系統全体で見た場合、運輸・車両・施設・電気の各系統とも1人当たりの平均超勤時間は、対前年で増加しており、各所属の系統別で見た場合は、静岡支社の車両系統が対前年で減少している以外は、全て対前年で増加となっている。

《特別条項適用の状況》

特別条項を適用している、すなわち今次協定締結期間である2024年10月～2025年7月の間に既に時間外労働が360時間を超えている社員数は全社で約180名である。これは、前協定締結期間の同時期（2023年10月～2024年7月）で360時間を超えていた社員（全社約140

名) よりも多い。

【組合】 1日の勤務または2暦日にわたる勤務において、8時間以上の時間外労働が発生し得る事例はあったか明らかにすること。

【会社】 日の時間外労働については、特別条項がないため、上限8時間を超えることがないよう指導を徹底しており、1日に8時間を超える時間外労働が発生した事例はない認識している。2暦日にわたる勤務についても、8時間を超える時間外労働が発生した事例はない認識しているが、2暦日目の勤務が1暦日目に算入されることから、8時間を超える恐れもあることから、鉄事・支社への指導、管理者研修での指導等を徹底している。

【組合】 健康管理の観点から、異常時等における2暦日勤務において、時間外労働が8時間を超えないよう労働時間管理に格別の注意を払うこと。また、異常時であっても労働基準法第33条の適用を前提として長時間の時間外労働をさせないように留意し、過労死ラインである月100時間を超えないよう、本社としても労働時間管理を徹底すること。

【会社】 承知した。法令等に違反するがないように適切に管理していく。また、社員の安全や健康に対して配慮しつつも、公共性の高い鉄道業の運営のために、災害その他避けることのできない事由において労基法33条を適用することは引き続き行っていく。

【組合】 今次協定締結期間における「労働時間管理の適正化」については、次期36協定の提案時団体交渉において確認したところであるが、特に「つけるべきものはつけさせる」に関する具体的な取組み状況と、その結果について明らかにすること。

【会社】 この1年間も、貴側との協議事項を踏まえ、「つけるものはつける」文化を更に浸透させ、適切な労働時間管理が行われるよう、年初におけるルール再周知や注意喚起・指導を始め、ソフト・ハード両面の取組みを行ってきたところである。具体的には、36協定年度が開始した直後の2024年11月に、本社内の各テーブルマスターには、「つけるものはつける」ということを大前提とした、今期36協定年度の取組方針を周知している。また、2025年8月には、監査部発行の「監査部通信」において、勤務整理時に除外時間を正しく申告する等、働いた分は必ず正確に申告すべきであることを周知している。

適正な労働時間管理、効率的な業務遂行及び年休の取得促進等については、あらゆる機会に周知・再徹底を図っており、管理側が社員の適正な労働時間の申告を妨害し、不払い残業に至ることはないものと認識している。

【組合】 監査部発行の「監査部通信」において労働時間管理の観点から周知がなされたことだが、その背景について明らかにすること。

【会社】 内部監査において、勤務整理の際に除外時間をまとめて入力し、実態よりも過大に除外時間を計上した結果、実際の超勤時間と乖離している事象が確認されたため、勤務の中止・再開時刻などを日々自身で正確に把握・入力し、超勤時間を適切に管理するよう周知されたものである。

【組合】 除外時間の入力漏れ等はスマートワークや在宅勤務等でも起こり得る事象であることから、継続的に注意喚起を実施すること。

【会社】 承知した。

(2) この1年間の「労働時間管理の適正化」に関する取組み実績と現状の課題

【組合】 「労働時間管理の適正化」の取組みに係る現状の課題を明らかにするとともに、その課題に基づき、次期協定期間に具体的にどのような取組みを行うのか明らかにすること。特に「つ

けるべきものはつけさせる」取組みについて、具体的な内容を明らかにすること。

【会社】「労働時間管理の適正化」の取組みは、先に回答したとおりであるが、社会的には、不払い残業を看過した管理監督者が責任を問われる事象も発生しており、そのような他社の事例も踏まえ、適正な労働時間管理に関する教育・指導を行っている。加えて、この間の労使での議論や、直近3年間の年間時間外労働の実績を示し、取組みの方向性を示すことにより、長時間労働者を減らすことの意義や、36協定での特別条項適用の重み、それに対する社内での手続き、具体的な事由や条文の記載等も丁寧に資料にて周知しており、これを継続して実施していく考えである。また、社員向けのみならず、必要に応じてテーブルマスター向けの周知文書も作成し、適正な労働時間管理の徹底や長時間労働の縮減に向けた業務効率化・生産性向上の必要性について、指導徹底している。直近ではJネットの2重ログインを用いた不適切な労働時間管理について、テーブルマスターに個別に周知を行った。

なお、当社において管理側が社員の適正な労働時間の申告を妨害し、不払い残業に至ることはないものと認識しているが、他社で発生した事例について、決して他人事とは捉えず、労働時間管理において死角がないかを精緻に検証し、引き続き、適正な労働時間管理の徹底を指導していく。

【組合】以下の観点について、労働時間管理上の運用ルールの整備状況及び会社の課題認識についてそれぞれ明らかにすること。

- i) スマートワーク
- ii) 業務用スマートフォン
- iii) 業務用タブレット
- iv) 新しいグループウェアやアプリケーション (Microsoft Teams 等)

【会社】

業務用スマートフォン等の労働時間管理

《スマートワーク》

在宅勤務であっても、労働時間を適正に申告・管理しなければならないということはガイドラインにおいて適切に周知しているところである。例えば、在宅勤務であっても労働時間を適正に把握し、不要な長時間労働が発生しないよう労働時間管理をすることを周知している。併せて、在宅勤務をする箇所への移動・子どもの迎え等により、業務に従事していない時間は当然に労働時間外とすることも周知している。

《社用携帯》

社用携帯については、職場に置いて帰宅することを原則としており、持ち帰った社用携帯を用いて業務を行った場合は、その時間を労働時間として扱うよう指導とともに、社員と管理職に対して別々に必要な労働時間管理に係る注意事項を周知している。

《業務用タブレット》

業務用タブレットについては、勤務確認や年休申請など限定された用途以外での職場外使用を一切禁止している。適正な労働時間管理、効率的な業務遂行及び年休の取得促進等については、あらゆる機会に周知・再徹底を図っており、不払い残業はないものと認識している。

《新しいグループウェア・アプリケーション》

労働時間管理に関する基本的なルールは、業務を行った場合はその時間を労働時間として適切に整理することであり、「つけるものはつける」ということは継続して周知・再徹底を行っている。新しいツールを用いて業務を行った際も、この基本的なルールに則って、労働時

間管理を行っているものと認識している。

【組合】各系統において、さまざまなタブレット端末が貸与されていると認識している。これらの端末の取扱いについては、社内文書等で全社的に統一されたルールを定める必要があると考えているが、会社の考えを明らかにすること。

【会社】新幹線運輸のタブレット端末は持ち帰ることを前提で取扱いが整理されたものである。一方、系統より導入目的や取り扱いが異なることから、現状、全社的に統一されたルールは定められていない。全社統一のルールを定めるべきという貴側の主張については、ご意見として承る。

【組合】社用携帯は職場に置いて帰宅することが原則とのことだが、一部の職場においては持ち帰りを指示されているとの現状も報告されている。管理者がログや通話、閲覧状況を把握できる環境が整っていないのであれば、労働時間管理は困難であり、社用携帯を持ち帰らせる取扱いを見直すべきであると考えるが、会社としての考えを明らかにすること。

【会社】繰り返しになるが、社用携帯については、職場に置いて帰宅することを原則としており、持ち帰った社用携帯を用いて業務を行った場合は、その時間を労働時間として扱うよう指導するとともに、社員と管理職に対して別々に必要な労働時間管理に係る注意事項を周知している。

【組合】今次協定締結期間における「年間特別条項の解消」に向けた具体的な取組み内容と、その効果について明らかにすること。

【会社】総論として、いわゆる不払い残業は絶対に発生させてはならないとの考え方のもと、労働時間管理の透明性を更に高める取組みを進めると共に、適正な労働時間管理と効率的な業務遂行等の徹底に関する文書を発信し、適正な労働時間管理、効率的な業務遂行及び年休の取得促進等について、周知・再徹底を図っている。この文書に基づき、本社内の各部門、各所属には、毎年度の取組みを検討・実施しており、その愚直な取り組みが実績として挙がってきていると考えている。また、今次協定締結期間においては、長時間労働者の削減のために、本社部門においては「時間外労働が年間 540 時間を超えるペースの社員」や「恒常的に時間外労働が多い社員」に対して、関係箇所において長時間労働の原因分析や今後の対応等を検討する取り組みを継続している。

【組合】本社部門における具体的な取組みメニューを明らかにすること。

【会社】2024 年 10 月からの 36 協定締結期間においては、本社部門において、年間法外超勤が顕著に多い長時間労働者に対し個別に対策を実施し、超勤時間の削減を目指している。具体的には、四半期ごとに超勤時間が著しく多い社員の上長が当該社員の現状分析や対策を含む超勤削減計画を策定し、同期間終了後には対象社員と共に振り返りを実施するようにしている。

【組合】この間、要員配置がなされた長時間労働者が多い部署を明らかにすること。

【会社】本社部門等への要員措置にあたっては、超勤状況のみをもって判断するものではないが、例えば人事部人事課、東京広報室、事業推進本部等には施策に応じた増配置を行っている。また、各鉄道事業本部・支社についても同様であるが、例えば、在来線の施設系統の一部職場、新幹線の車両系統の一部職場など、施策に応じた増配置を行っている。

【組合】今次協定締結期間に「業務効率化」に向け取り組んだ内容とその効果について、事例をあげて明らかにすること。特に、ICT 関連の進歩を明らかにすること。

【会社】効率的な業務遂行体制の構築は、会社の経営基盤の更なる強化を図る上で極めて重要なものと位置づけ、現業、非現業を問わず、不斷に取り組んできたところである。業務効率化は

もとより、「業務改革」を進める上でも、ICT環境の整備は重要であると認識している。このうちインターネット端末については、これまでの貴側との議論も踏まえ、鉄事・支社・現業機関では、2024年度に約2,100台のインターネット端末の増配備し、併せて端末持ち出しを可能とするため約3,200枚のSIM配布が完了している。引き続き2025年度も増配備を予定しております、社員の創造的な業務推進や生産性向上に繋がるものと考えている。また、要望箇所に対するJネットユーザーの拡大や端末増配置、回線の増強等も順次進めている。今後も業務内容等を十分考慮し、適切な機能を有したパソコンを必要に応じて適切に配備していく考えである。

【組合】鉄事・支社において、超勤状況の把握や業務量低減について、どのような取組みを行ってきたのか明らかにすること。

【会社】各鉄事・支社とも、勤労課の連絡文書に基づき、各所属の状況を踏まえて毎年度の取組みを検討・実施している。

具体的な取組みは鉄事・支社によって異なるが、人事課広報誌を使った広報活動をしたり、超勤の状況に応じて個別の箇所や社員に対してアプローチをしたりしている。また、各箇所の超勤状況の把握や共有等については、部長会議や、定例の部課長会議等の場において、超勤実績や協議状況等の共有・注意喚起を実施している。また、月間の超勤実績を定点観測し、一定の超勤時間を超えた場合に報告を求めるなど、タイムリーな把握と注意喚起等を行っている部署もある。

【組合】安全衛生委員会等の充実・強化について「基本協約」改訂交渉の場でも議論を深めてきたところであるが、労働者の安全衛生の観点から、過大な超勤が発生している業務実態及びその対策の樹立に関しても、議題として適切に取り扱い、安全衛生委員会等でも議論を深めること。

【会社】職場の安全衛生確保のためには、安全衛生委員会を始めとする社員等の意見集約の機会などで活発な意見が交わされることが必要不可欠であり、労使ともに普段から職場環境などに問題意識を持ち、更なる安全衛生活動の充実を図ることが重要であると考えている。一方で、業務実態の把握や業務効率化については、会社が不斷に取り組むべきものであって、各職場の安全衛生委員会において労使が議論する性質のものではないと考えている。

(3) この1年間の「年間特別条項の解消」に関する取組み実績

【組合】今次協定締結期間において特別条項適用者数が多く発生した箇所に対する取組みについて明らかにすること。

【会社】7月末段階の時間外労働の実績を踏まえて、本社において年間特別条項の適用者が多い部署は、経営管理部、東京広報室、山梨工事事務所、中建名古屋建設部である。

長時間労働者の削減のために、本社部門においては「時間外労働が年間500時間を超えるペースの社員」や「恒常的に時間外労働が多い社員」に対して、関係箇所において長時間労働の原因分析や今後の対応等を検討する取り組みを継続しているが、これらの部署の対象者にも各部署と連携して取り組んできたところである。

【組合】相手がありアンコントローラブルな仕事が多いため、特別条項の適用が発生することであるが、それに対する対策として、検討していることを明らかにすること。

【会社】会社としては業務の平準化を進めているところだが、例えば、地元や地権者等の相手があるアンコントローラブルな仕事もあり、担当者を毎回変更することは、逆に非効率あるいは

は関係性にも影響を及ぼす恐れがあることから、場合により、特定の社員に業務が集中することもある。引き続き、業務分担の見直しや、業務の効率化等の取組みを行い、業務の平準化を行っていく。

【組合】特別条項を前提とした要員配置や業務管理を行わないこと。また、超過勤務等の実績を適宜確認の上、状況に応じて適切な要員配置等の措置を行うこと。

【会社】

特別条項を前提とした要員配置

《特別条項を前提と要員配置》

いわゆる特別条項は臨時的な事情がある場合に適用するものであることから、年間の限度時間は360 時間が基本であり、今後も360 時間以内で収まるよう業務管理を行うのが基本、との認識に変わりはない。従って、これによって今まで以上の業務負荷が発生することがないよう管理していくし、また特別条項を前提とした要員配置を行うことも考えていない。

《超過勤務実績を考慮した要員配置》

労働時間の適正な申告の徹底により、労働時間の実態を正確に把握することとあわせて、まずは各箇所の業務実態を精査し、業務の見直しを始めとした効率的な業務運営の取組みを進めた上で、なお不足する分が明らかになれば、必要な要員配置を検証していく。併せて、施策の進捗等によって業務量が増加する見込みが明らかな場合は、個別に業務量を精査すると共に、箇所の超勤実績等も考慮した上で必要な要員措置を行っている。

【組合】要員を減ずるための施策や取組みを単に進めるのではなく、「将来に向けた要員を生み出す施策」であることや、「生み出された要員がどう活用されるのか」ということが社員・組合員に対して明確に示されなければ、単純な人減らしとしか捉えることができない。効率化を行う際は、目的を明確にしたうえで丁寧に進めること。

【会社】業務繁忙箇所やその理由は多岐にわたるが、特に繁忙な中央新幹線関連部門については、これまで計画の進捗に応じて、必要な要員を配置してきたところである。今後も工事計画の進捗に伴い、各系統において必要人員が増加する見通しであり、これまで前倒しで計画的に採用、育成してきた社員の充当等を含めて適切に要員を配置し、着実に推進していく考えである。また、収益に直結する営業本部や事業推進本部については、これまでの例にとらわれず機動的に、必要な要員を配置してきたと認識している。将来労働力人口が減少する見込みであることも踏まえ、将来にわたって日本の大動脈と社会基盤の発展に貢献するためには、不斷に効率化を志向し、よりスリムな体制で運営を行えるようにしていくことが欠かせない。なお、各系統の業務について、目標すべき将来像を見定め、抜本的な業務改革を進めていく必要があると考えている。ICT技術の更なる活用、業務のやり方の見直し等を含め、検討を進めていく考えである。

(4) 次期の「年間特別条項」設定の根拠と必要性の検証

【組合】JR東海ユニオンとしては、この間の労使の取組みにより、年間特別条項の上限時間について段階的引き下げが可能な段階にあると認識している。具体的には、年間特別条項の上限時間に迫る水準の実績となっている適用者は、限定的となっており、個別具体的にトレースができる状況となっていると認識している。このような状況を踏まえ、次期協定締結期間において、組合員・社員一人ひとりが自らの業務の進め方について意識し、具体的な行動に移すきっかけとするよう、年間特別条項を20 時間縮減し、160 時間とすること。JR東海ユ

ニオンとしては、この間の労使の取組みにより、年間特別条項の上限時間について段階的引き下げが可能な段階にあると認識している。具体的には、年間特別条項の上限時間に迫る水準の実績となっている適用者は、限定的となっており、個別具体的にトレースができる状況となっていると認識している。このような状況を踏まえ、次期協定締結期間において、組合員・社員一人ひとりが自らの業務の進め方について意識し、具体的な行動に移すきっかけとするよう、年間特別条項を20時間縮減し、160時間とすること。

【会社】一定の時間数をセーフティネットとして設けた上で労働時間の適正な申告を徹底し、労働時間の実態を正確に把握していくことが必要である。そのうえで、業務実態を踏まえて、業務の効率化や適正な要員配置を通じて、確実に時間外労働が削減されたことを確認できたうえで、セーフティネットの上限時間の定め方を議論すべきであると考えている。**現状、年間時間外労働が上限時間近くに至る社員が複数存在する状況において、そのセーフティネットである上限時間を縮小すれば、法令違反や適正な労働時間の申告を躊躇する恐れがあることから、今は段階的にも引き下げる状況ではないと考えている。**

【組合】「年間の限度時間に対する特別条項の解消を志向」すると表明しつつ、段階的な上限時間の縮減に対しても、「不払いのリスク」を持ち出して消極的な姿勢を示されてしまっては、取組みを前に進めることはできない。労働時間の適正管理については、この間の取組みによりユニオンとしても進展してきたと認識しており、会社も問題がない旨回答しているところである。不払い残業を撲滅し適切な労働時間管理を徹底するとともに、実超勤時間数を減らしていく方向性は労使で認識を一つにしている。年間特別条項における上限時間の段階的な縮減に向けた具体的なイメージについて、会社の考えを明らかにすること。

【会社】一定の時間数をセーフティネットとして設けた上で労働時間の適正な申告を徹底し、労働時間の実態を正確に把握していくことが必要である。そのうえで、業務実態を踏まえて、業務の効率化や適正な要員配置を通じて、確実に時間外労働が削減されたことを確認できたうえで、セーフティネットの上限時間の定め方を議論すべきであると考えている。現状、年間時間外労働が上限時間近くに至る社員が複数存在する状況において、そのセーフティネットである上限時間を縮小すれば、法令違反や適正な労働時間の申告を躊躇する恐れがあることから、今は段階的にも引き下げる状況ではないと考えている。

(5) 医師等に関する次期3.6協定内容の確認

【組合】2024年度に内容を変更し医師等に適用された協定は、医師の過重労働を抑止とともに、医師の働き方改革に資するものであると理解している。一方で、これにより、看護師等へのタスクシフトが実態と合わない形でさらに進み、負担が増えることを懸念している。この点に関する今次協定締結期間における影響について明らかにすること。

【会社】医師業務の移管については、従前より、毎年度、院長や各部門長からなる「多職種からなる役割分担推進のための委員会」を開催し、医師の負担軽減のために各部門で取り組む事項を検討の上、実施している。この委員会にて、各部門で医師の負担軽減のために取り組む事項の業務量や業務内容等を定期的に確認している。従って、**2024年度協定から変更した医師の時間外労働の上限規制等によりコメディカル等の業務量が大きく増えるといった影響は生じていない。**

【組合】昨年から変更となった協定について、職制で把握している医師等の受け止めを明らかにすること。

【会社】 従前の協定においては、協定で定めた時間外労働の制限の中で対応できない場合、休日等に対応せざるを得ないことなどもあり、結果として、休日労働が増え、協定には違反せずとも、法令に違反するというリスクがあったが、新たな協定により、休日労働を含めた労働時間管理となったため、従前よりも労働時間管理が厳格になったと同時に、労働時間の柔軟性は増したという認識である。

【組合】 長時間労働の予防と健康管理の観点から、いわゆるA水準の適用を受ける医師等について、健康確保の追加措置が設けられている。具体的には、月間の上限時間に近い長時間労働に至る医師等に対する産業医等による面接指導の義務や、勤務間インターバル（24時間以内に9時間以上の休息）導入の努力義務が課せられている。これらの法定義務及び努力義務への会社の対応状況及び認識を明らかにすること。

【会社】 法改正により、A水準の追加的健康確保措置の取扱いについては、1か月あたりの時間外労働（休日労働を含む）が100時間超の医師等への面接指導及び1か月あたりの時間外労働（休日労働を含む）が80時間労働超の医師等への疲労度確認等が義務化されている。**医師等への面接指導及び疲労度確認については、健康管理センターと連携し適切に対応をしている他、名古屋セントラル病院においても、超勤の多い医師の勤務状況を注視しており、病院幹部が出席する定例ミーティングや産業医も出席する安全衛生委員会でも情報を共有し、当該医師に注意喚起を実施している。**

【組合】 名古屋セントラル病院の医師や健康管理センターの産業の医業務における、この間の業務効率化等の取組み実態を明らかにすること。

【会社】 医師においては、医師業務を無理のない範囲での看護師等へのタスクシフトや、入退室記録システムによる労働時間管理の徹底、医師事務作業補助者の増配置などを実施している。また、産業医については、健診会場の集約による非効率解消やJネットチャット機能等による対面業務の電子化、業務の繁閑に応じた積極的なフレックス勤務やスマートワークの活用を実施している。

【組合】 医師事務作業補助者の具体的な業務内容について明らかにすること。

【会社】 医療事務作業補助者は、医師の指示の下に、診断書などの文書作成補助、診療記録への代行入力、医療の質の向上に資する事務作業を行っている。

【組合】 看護師等へのタスクシフトについて、各部門において丁寧に進められているものと認識しているが、引き続き、病棟クラークや看護助手等の追加配置も不斷に検討し、医師等の負担軽減を図ること。

【会社】 看護師は、優秀な人材の確保及び定着率の向上を図るため新卒採用を行っているところだが、直近の需給を勘案し2021（令和3）年度から中途採用も実施しているところである。

今後も育児休職等の休職や短時間勤務等の勤務実態を注視し、必要に応じて中途採用を活用しながら、適切な採用及び要員配置を行っていく。なお、看護師の勤務実態や病棟稼働率などを踏まえて、病棟クラークや看護助手も配置をしているところである。

（6）次期3年協定期間における労使共通の取組み

【組合】 次期協定締結期間における「年間特別条項の解消」に向けた具体的な取組みについて、会社の考えを明らかにすること。

【会社】 引き続き、労働時間の適正な申告を徹底し、労働時間の実態を正確に把握していくことが必要である。箇所の業務実態を精査し、まずは業務の見直しを始めとした効率的な業務運

當の取り組みを進めたうえで、それでもなお不足する人員については適宜必要な要員配置の検証を行っていく。また、階層別研修などあらゆる場を通じ、一般社員から管理者層や箇所長、テーブルマスターに対して、労働時間を適正に申告・管理するよう繰り返し指導を徹底してきたところであり、次期協定締結期間においても引き続き実施していく。

特に、特別条項適用者の所属する箇所・係に対しては、業務の平準化を進め、業務が属人に偏らないよう指導し、その中でも超勤の多い者については、その部署のマネジメント層に対し、特に強く平準化を意識するよう指導しているところであり、引き続きこれらの指導を継続して行っていく。

なお、これまで繰り返し述べている通り、時間外労働の実績において長時間労働者数はここ数年縮小傾向にあり、これはこの間の取り組みの成果と認識している。しかし、上限時間はセーフティネットであり、今後も先行き不透明な状況の中で、相手があつて急遽物事が進む中央新幹線建設の推進や収益拡大の取り組み、業務改革など、業容が大きく変化していることから、上限時間の縮小や撤廃については、そのような状況も踏まえて議論する必要があると考えている。

【組合】 年間特別条項の解消に向けては、何よりも年間法外超勤が上限時間に迫る組合員の完全解消を図ることが最優先である。その対象箇所及び対象者はこの数年間で明確に絞られてきており、年間法外超勤時間数の目標値を労使で認識を合わせた上でソフト面からより個別具体的な対応を強化することが重要であると考えている。年間法外超勤が上限時間に迫る組合員の完全解消に向けた会社の考え方及び今後の取組みについて明らかにすること。

【会社】 特別条項は臨時的な事情がある場合に適用するものであり、殊に上限時間に迫る程度の超過勤務については、不払い残業を誘発することが懸念されることや社員の健康管理の観点からも重点的に注視していくべきものと考えており、できる限り減らしていくことが必要と考えている。そのためには、一定の時間数をセーフティネットとして設けた上で労働時間の適正な申告を徹底し、労働時間の実態を正確に把握していくことが必要であると考えており、並行して、その経過を確認していく中で、更なる業務の効率化や要員の適正配置により超勤時間数の削減を図っていく。

【組合】 不払い残業を誘発する等の懸念を示しているが、まず原則として、限度時間を超えない労働時間管理を徹底することが前提である。厚生労働省通達（基発第169号）でも、特別条項の恒常的な締結を避け、限度時間内での見直しを行うことが求められており、その責任は労使双方にあるとされている。こうした趣旨を踏まえ、特別条項の上限時間についても、段階的な縮減に向けた道筋を労使で共有すべきであり、組合として求めているのは、一気に削減ではなく「変化」を生む取組みである。まずは20時間の縮減など現実的な改善から着実に進めていくべきと考えるが、会社の考え方を明らかにすること。

【会社】 いざという時に備えた一定のバッファは必要であり、環境やシステム、社員の意識も変化してきているものの、まずは上限時間に迫る程度の超過勤務労働者の解消を優先すべきであり、現時点で特別条項の引下げや解消を行うのは現実的ではないと考えている。

【組合】 年間特別条項の適用範囲を全社員に拡大してから既に8年が経過している。この間、会社が示している意向が一向に実現されず、現状維持が続いている結果、役員の諦觀が強くなること、そして、組合員の働き方に対する価値観の固定化が進んでしまうことに対して強い危機感を持っている。年間特別条項は、その導入経緯を踏まえ、あくまでも時限的措置であると認識している。鉄事・支社等の協定締結単位の実態を踏まえると、年間特別条項の解消

に向けて具体的な取組みを実行できる所属もあると認識している。組合員が前向きな変化を感じられるよう、実態に即したより柔軟な対応・措置を本社が率先して検討し、方向性を示すこと。

【会社】各鉄事・支社とも、勤労課の連絡文書に基づき、各所属の状況を踏まえて毎年度の取組みを検討・実施している。引き続き全社的な方針を各鉄事・支社と共有した上で、各所属の実態を踏まえた取り組みを進めていく。

【組合】「年間特別条項の段階的引き下げ」を行うためには、単純に超勤を減らす号令をかけるだけでは効果がなく、属人に負担がかかり不適切な労働時間管理に繋がりかねない。ユニオンは、超勤を減らすことを手段としておらず、業務量削減の結果、超勤が減り、その先に「年間特別条項の段階的引き下げ」があると認識している。超勤が多い社員に対し、どのような業務負荷がかかっているのか、どのようにしてその負荷を軽減することができるのか、「業務内容」に着目した対策を丁寧に講じていくこと。

【会社】超勤時間が多い社員について、特定の要因を挙げるのは困難であるが、例えば、地元や地権者等の相手があるアンコントローラブルな仕事もあり、担当者を毎回変更することは、逆に非効率あるいは関係性にも影響を及ぼす恐れがあることから、場合により、特定の社員に業務が集中することもある。引き続き、業務分担の見直しや、業務の効率化等の取組みを行い、業務の平準化を行っていく。

【組合】超勤時間がアンコントローラブルであるとされるのは、主に中央新幹線建設部に限られるのではないかと考えている。一方で、営業本部などの業務においては、一定の裁量や計画的な調整が可能であり、労働時間を自律的に管理できる余地があるのでないかと考えている。従って、こうした状況をもって一律に「特別な事情」に該当すると整理することが適切なのか、改めて会社の考えを明らかにされたい。

【会社】相手がある仕事は中央新幹線建設部に限ったものではなく、例えば、営業本部においては、近年は社外の関係者と連携して収益の拡大に向けた取組みを積極的に推進している。このように企業や自治体と仕事をする際には、一定のアンコントローラブルな要素があると認識している。会社としては、そのような状況の中においても、柔軟かつ的確に対応し、お客様や社会の期待に応えようとする社員の努力や責任感を汲むことも重要だと考えている。

【組合】この間の甲乙協議の充実化により、様々な課題について議論を重ねてきた。その中でも期中に定期異動があることで、超過勤務の原因が職場か属人なのかが明確でないことや、元職場での時間外労働時間の蓄積により、異動先での業務を支障する可能性があること、異動先への時間外労働時間の引継ぎなどの事務的な労力が発生するなどの課題があると認識している。本課題の解消に向けて、例えば、7月異動にあわせて締結時期を変更することで、今後更なる甲乙協議の充実が図れると考えているが、会社の認識を明らかにすること。

【会社】貴側の課題認識の通り、現行の36協定の有効期間は10月から翌年9月までの1年間となっており、期間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があると考えている。貴側との議論を踏まえ、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まいりたい。

【組合】 36 協定の年間上限に関する特別条項の解消に向け、以下の取組みを進めること。

【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き下げる

◆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

【会社】 いざれも適正な労働時間管理の徹底と効率的な業務遂行等を推進する観点から、取り組むべき内容として認識に相違はなく、会社としても確実に取り組みを進めていく考えである。・効率的な業務遂行体制の構築は、会社の経営基盤の更なる強化を図る上で極めて重要なものと位置づけ、現業、非現業を問わず、社員の能力向上や新技術の導入などを背景に、これまでにも取り組んできているところであるが、今後の経営環境の変化や将来の経営課題に備えるためにも、安全の確保を大前提に、仕事の進め方やその体制を見直し、引き続き、徹底して取り組んでいく考えである。

非現業については、各部門がそれぞれ自らの業務の棚卸しや見直しを行うよう積極的に働きかけるとともに、部門横断的に意見交換する場を設け、非現業の仕事の仕方を再点検し、その改善や抜本的な見直しを推進してきたところである。

現業機関についても、各鉄道支社内において業務実態を精査した上で、業務の見直しを始めとした効率的な業務運営の仕組みを検証するとともに、新技術の取り込みや業務のシステム化など、様々な切り口により業務効率化の取組みを進めているところである。特別条項は臨時的な事情がある場合に適用するものであり、殊に上限時間に迫る程度の超過勤務については、不払い残業を誘発することが懸念されることや社員の健康管理の観点からも重点的に注視していくべきものと考えており、できる限り減らしていくことが必要と考えている。その上で、一定の時間数をセーフティネットとして設けた上で労働時間の適正な申告を徹底し、労働時間の実態を正確に把握していくことが必要であると考える。

並行して、今後の経過を確認していく中で、更なる業務の効率化や要員の適正配置により超勤時間数の削減を図っていく。これらはいずれも短期間で効果が出るものではないうえ、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るため、当面の間は状況を注視していく必要があると考えているが、将来的には特別条項による上限時間（通算 540 時間）を縮減すべく、引き続き不断の業務効率化に真摯に取り組んでいく。

その上で、年間の限度時間に対する特別条項の解消を志向する。

なお、解消にあたっては、法令順守の観点から、如何にあるべきか、法令の動向も踏まえ、慎重に検討を要するものと考えている。

【組合】 上限時間を一度下げたら二度と上げられないという硬直的な考えは一切持つておらず、超勤の実態に合わせて柔軟に議論していくと考えている。現状、上限時間 540 時間が長年固定化しているため、このままでは特別条項による上限時間の縮減に向けた議論が停滞していくようにも受け止められかねない。今後の取組みの成果を踏まえ、年間法外超勤が上限時間に迫る組合員の完全解消が実現した暁にはでは、段階的な縮減に向けた議論に応じること。

【会社】 貴側の主張は承った。引き続き、労使一体にて長時間労働の縮減に向けた取組みを推進するとともに、貴側との議論に応じていく。

以上