

ぎょうむそくほう

【ダイジェスト】

No.709

2026年5月28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-Workers-UNION / Japan-Railway-Workers-UNION / Japan-Railway-Workers-UNION

次期36協定の会社提案が示される

ユニオンの主張を踏まえ会社が締結期間の変更を提案

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

5月28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。

JR東海ユニオンは、36協定の年間特別条項の解消に向け、「年間特別条項の段階的引き下げ」の実現や、「つけるべきものはつけさせる」「つけるものはつける」の徹底による不払い残業リスクの解消に向け、労使一体で取り組んできた。

そのような中、JR東海ユニオンはこの間の36協定妥結時の議論において、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、さらには異動先への時間外労働時間の引継ぎなど事務的な労力が発生しているなどの課題に対して、その解決策として7月の定期異動に合わせて締結時期を変更することで、甲乙協議の充実を図ることを提案してきた。

会社は、こうしたJR東海ユニオンの課題提起を踏まえ、**従来の36協定の有効期間は10月から翌年9月までの1年間の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時に、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、有効期間の起算日を当社の定期異動期である7月1日に変更したい**との考えを示した。

また会社は、「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」としつつも、「業容拡大に伴う臨時的な業務発生など先行きが不透明」であるとして、**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を示した。**一方で、**全社的に年間超勤時間が540時間近くに至る社員が存在しない状態が定着すれば、超勤時間の水準に対して適切な時間数をセーフティーネットとして設けた上で、上限時間を引き下げることは可能であるとの考え**が示されたため、ユニオンは、特別条項はあくまでも時限的措置であることを強く主張したうえで、**実現に向けた具体的な取り組みについて労使で議論を深めることを要請**した。

また、医師等に適応される「年間特別条項」については引き続き上限を960時間とする提案を受け、医師等の働き方が職場全体に与える影響も踏まえ、議論を深めるよう要請した。

今回、会社から示された提案内容を踏まえ、引き続き、現状分析の深度化を図るとともに、年間特別条項と適正な労働時間管理の実現に向け、更なる取組みの強化を行うよう、強く要請していく。

「年間特別条項」の引き下げに向けた会社の考え方や具体的な取り組みについて改めて会社に説明を求めるとともに、関係機関と緊密に連携し議論を深度化していく

※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。