

# ぎょうむそくほう

No.711

2026年6月19日

東海旅客鉄道労働組合

<https://www.jrtu.jp>

## 【ダイジェスト】



「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組みと今後の道筋を確認し、妥結!～

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

6月15日、申15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。

今次36協定について会社は、先の提案において、協定の有効期間を従来の10月～翌9月から、定期異動に合わせた7月～翌6月へ変更する考えを示した。これは、この間JR東海ユニオンが課題提起してきた、定期異動を跨ぐことによる業務実態や長時間労働の要因把握に関する課題を踏まえたものであり、甲乙協議の更なる充実を図るための提案であることを確認した。

また、団体交渉では、年間特別条項の解消及び長時間労働の是正に向けた具体的な取組みについて議論を行うとともに、超過勤務や年休取得実績等を確認した。その結果、長時間労働者は減少傾向にあるものの、依然として年間特別条項の上限時間に迫る社員が存在していることから、更なる取組みの強化が必要であることを確認した。

そのうえで、年間特別条項の解消に向けた【取り組むべき実施事項】について議論を行い、長時間労働者の削減に向けた具体的な取組みを進めていくことについて認識の一致をみた。

また、これまで同様、年間特別条項はあくまで時限的措置であり、将来的な解消を目指すべきであるとの認識のもと、特別条項の段階的引下げを求めるとともに、長時間労働者を削減するための具体的かつ実効性のある取組みを示すよう求めた。

これに対し会社は、現時点では年間特別条項の引下げを行う状況にはないとの認識を示した一方で、将来的な特別条項解消の考えに変わりはないことを改めて明らかにした。

そのうえで会社は、年間法外超勤540時間近くに至る長時間労働者を削減していくことが重要であるとの認識を示し、今後は年間法外超勤480時間を運用基準として管理するとともに、長時間労働者に対しては原因分析をしたうえで、個別アプローチを行い、業務平準化や業務効率化等の対策を講じていく考えを明らかにした。

さらに、それらの取組みを進めてもなお改善が見込めない場合には、要員措置も含めた対応を検討するなど、長時間労働の是正に向けて取り組んでいくことを確認した。さらに、これらの取組みにより長時間労働者の削減を図り、その効果が一定程度水準として定着した段階で、特別条項の上限時間の段階的引き下げについて議論していく考えが示された。なお、定着の考え方については、480時間を超える長時間労働が改善された状態が3年程度続くことが目安として示された。

一方で、スマートワークや新たなツールの活用が進む中、適正な労働時間管理の徹底についても議論を行った。JR東海ユニオンは、勤務実態を適切に把握し、不払

※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。

い残業を発生させない取組みを引き続き強化するよう求めた。これに対し会社は、**適正な労働時間管理は社員の健康確保及び法令遵守の観点から極めて重要な課題であるとの認識を改めて示した。そのうえで、管理者による超勤管理の徹底や勤務実態の把握強化など、必要な対策を進めていく**考えを示した。

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。

今回の団体交渉では、協定期間を定期異動に合わせて変更し、甲乙協議を更に充実させることに加え、年間特別条項の解消に向けて、長時間労働者の削減を目的とした具体的な管理手法や対策の方向性が示された。

その後、臨時中央執行委員会を開催し、6月19日10時00分に妥結した。

J R 東海ユニオンは年間特別条項の解消と長時間労働の是正に向け、会社が示した具体的な取組みの実効性を引き続き確認するとともに、その成果や定着状況を見極めながら特別条項の段階的引き下げに向けて議論を進めていく。また、組合員が健康で安心して働くことのできる職場環境の実現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

##### ・年間法外超勤480時間を上限とする管理

✓社内における厳格な運用基準として年間法外超勤480時間を設定し、年間特別条項の上限時間（540時間）に至らせない管理を徹底する。

##### ・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

✓協定期間の変更による、重点箇所の実態のより正確な把握

✓毎月の甲乙協議により、年間法外超勤の推移を確認し、要因を詳細に分析した上で、業務平準化、業務の棚卸し、マネジメントのあり方、要員措置等を含めた個別・具体的対策を検討・実施する。

##### ・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、年間法外超勤が運用基準（480時間）を超える長時間労働者が発生しない状態の定着を図り、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させる」取組みの強化・徹底

✓勤務旅費システムへの日ごとの勤務実績入力への徹底

✓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の際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<br>(休日労働含む)           |
| 1年間 | 540時間<br>(360時間+特別条項180時間) |

本社機関（医師等除く）