



「現業機関へのフレックスタイム制の更なる拡大について(全現業機関)」

大地申第 13 号

に関する申し入れ交渉開催 ①

2月28日、3月9日に大地申第 13 号「現業機関へのフレックスタイム制の更なる拡大について(全現業機関)」に関する申し入れの交渉を開催しました。

【主な議論】

1. 4月1日、全現業機関においてフレックスパターンを見直す目的を明確にすること。

回答:これまで、より柔軟な働き方を実現し、社員の働きがいの向上を図るため、現業機関へフレックスタイム制を導入してきたところであるが、より柔軟な働き方を可能としていくため、今回見直しを図るものである。

＜制度の目的及びこれまで運用してきた成果と課題＞

目的:社員自らが始終業時間を選択し、仕事と生活の調和を図り、より効率的な業務遂行をしていく。

成果:社員自らが始終業時刻を選択して、ワークライフバランスの調和が図れてきている。

課題:制度の理解をより深め、メリハリをもって早め退社などフレックスを更に活用。

＜フレックスパターンについての議論＞

昨年導入時に、深夜帯のパターン設定があり、年間見ても明らかに使用する頻度も見込めないことや、フレックスパターンが3つしかない中で、フレックス対象となる方が利用しやすい設定に見直すべきと議論してきましたが、当時会社の設定したパターンで進めることとしてきました。

大宮地本は、昨年の議論を基に利用する労働者の意見を反映すべき視点から使用実績に踏まえ議論しました！

組合:昨年も議論したが、大宮運転区でいえば夜フレは使う頻度が少ない。コアタイムをいくつかのパターンつかったほうが利用しやすいと提案したが、パターンは変更せず進めてきた。フレックスは労働者自らが始終業時刻を自由に設定できる制度である。定例作業に合わせて設定すれば、それは労働時間を縛ることになる。

会社:ご指摘のあった深夜帯のフレックスは、夜間作業がある場合フレックスの除外となってしまう。頻度は少ないが設定しておけば除外とならずにフレックスが活用できる。作業ダイヤなどがあると入れるのは難しい。

(※なお、全体的に深夜時間帯の使用頻度は少ないものの大宮運転区の深夜フレにおいて実績は「0」)

組合:無理やり当てはめるからゆがみが出る。コアタイムが短くなれば良いが、長い設定だと自由度がない。

会社:7時間30分以上のコアタイムだと問題であるが、最長で5時間としている。所定の労働時間で考えれば、2時間選択肢ができる。柔軟性を持たせることはできる。箇所とコミュニケーションをとって設定している。

フレックスの趣旨に基づき、社員とコミュニケーションを図り指定していくこと

確認

2. フレックスタイム制を見直す現業機関ごとにフレックス対象者の総労働時間と時間外労働の実績を示すこと。

回答:業務の平準化及び時間外労働の削減に引き続き取り組んでいく。

＜系統別傾向＞

営統セ:一般は対前年と変わらず。小山だけが増えている。管理者は小山と浦和西で若干増えた。

乗務員:一般は対前年と変わらず。管理者は一部箇所が増えた。

設備:一般、管理ともほぼ変わらないが、保線関係で一般管理とも大宮保線技術センターが増加している。

時間外の実績については継続し議論をしていくこと

確認



「現業機関へのフレックスタイム制の更なる拡大について(全現業機関)」

大地申第 13 号

に関する申し入れ交渉開催 ②

3. 乗務員職場の指導担当にフレックスタイム制の対象を拡大する目的を明らかにすること。

回答:これまで、より柔軟な働き方を実現し、社員の働きがいの向上を図るため、現業機関へフレックスタイム制を導入してきたところであるが、より柔軟な働き方を可能としていくため、今回見直しを図るものである。

<乗務員職場の指導担当に対象を拡大する目的>

より柔軟な働き方を実現し社員の働きがいの向上を図るため、これまでフレックス除外となっていた担務への拡大

<指導担当が乗務してもフレックスを適用できる根拠>

コアタイムの時間内で乗務の時間を設定

組合:これまで一度行路が指定されるとその月はフレックスが除外されていた。法の趣旨に基づいたもので、今回乗務指定が可能となった理由は何か?

会社:原則的には作業ダイヤが指定される場合、フレックス対象除外となっていた。指導担当が乗務するのは限られた行路で、コアタイムの範囲内の乗務とすることでフレックスが適用できるとした。

組合:大宮支社だけの見直しなのか?

会社:本社より全支社へ運用の見直しについて示された。詳細は支社で調整した。

組合:フレックスと乗務する勤務指定をどう指定するのか?

会社:フレックス対象者はコアタイムのパターンを指定していく。コアタイム内にある行路に乗務することになる。

組合:フレックスの拡大が目的で、コアタイムに縛られる。コアタイムも5時間と長くなれば柔軟性はない。管理する上で、パターンを増やすことは避けたいと言っていたが、増えている。

会社:拡大に向けて、本社で協議している。7時間30分のうち2時間30分は選択できる。変形と比べ柔軟性は増している。

組合:フレックスの趣旨は労働者自らが始終業を設定できる制度である。長いコアタイムで縛られ自由度の幅がない。

会社:労働者自ら始終業を設定することは変わらない。管理者とのコミュニケーションを図りパターンを設定していく。

<指導担当がフレックスで乗務する場合の手当について>

組合:フレックス対象で乗務する場合、特殊勤務手当で深夜早朝手当はコアタイムの時間によって支給条件がある。乗務手当など支給については乗務して条件は変わるのか?

会社:深夜早朝手当と乗務手当では内容が違う。乗務手当は乗務員勤務制度に則り取り扱う。

<指導担当の定例業務との整合性>

組合:大宮運転区の10フレは訓練時に指定となっているが、指導担当は10時からの開始に向けて準備をする。設定時間に疑問がある。定例業務がある中で、なぜその設定になっているのか?

会社:10時からの訓練ということで、この時間の設定とした。始終業は社員の自主性に委ねている。

組合:社員に委ねるのは良いが、コアタイムで縛るのはフレックスの趣旨から外れる。コアタイムのパターン設定についても締結に向けて議論する必要がある。調整は可能なのか?

会社:真摯に向き合い議論していく。



ŌMIYA NEWS



No.190

2023年 3月31日 JR東労組大宮地本

「現業機関へのフレックスタイム制の更なる拡大について(全現業機関)」

大地申第 13 号

に関する申し入れ交渉開催 ③

4. 今回の見直しにおいてもコアタイムが設定されており、現行半休取得時の始終業時刻が職場の始終業時刻と異なっていることから、フレックスタイムにおける始終業時刻起算を職場に合わせることを。

回答:勤務の取扱いについては、就業規則に則り取り扱っていく。

組合:変形からフレックスになるが、半休の始終業は変形とは違う始終業となっている。宇都宮運輸区のように、フレックスパターンで午前午後半休のように活用できるパターンを設定しているところもある。コアタイムである程度縛る以上、就業規則を見直し現業機関に合わせた設定にすべきである。

会社:昨年に議論は本社に伝えており、そのような声があることは伝えていきたい。

5. フレックスタイム制が適応される社員と除外される社員が存在することや、労働時間管理もより複雑となることから、制度についての十分な周知を行ない、実施以降に齟齬が発生することのないよう丁寧な説明を行うこと。また、適正な労働時間管理に努めること。

回答:必要に応じて周知していく考えである。引き続き、適正な労働時間管理に努めていく。

組合:パターンも増えるため管理が重要になる。当直に入るとフレックス除外となるが、フレックスと同じように始業前から作業を行ってしまう実態がある。いかに管理していくのか、サービス労働とならないようにしていくことが重要で注意喚起していくことが必要だ。

会社:労働時間管理は普段の管理者とのかかわりが重要になる。フレックスであっても変形であっても同じである。フレックスと変形が混在する中で、日々の実績入力の重要性を徹底していく。

組合:営業職場ではフレックス対象者が、作業ダイヤのある業務の見習いをフレックスのまま行っている。休憩時間など違うため、見習いに集中できる勤務へ変更するなど必要ではないか?

会社:コミュニケーションが重要で、休憩と勤務を明確にする必要がある。

組合:設備職場では、宿直になるとフレックスが適用されない。支社から現場に異動になると夜間作業などありフレックスが除外される。非常に働きづらいとの声もある。

会社:意見は本社にも伝えていく。

<時間外労働に関する取り扱いが通常(変形)とは異なる!>

【変形】

始終業が決まっており、1日7時間30分を超えた分が日の時間外労働(超勤)となる。その累計が、月限度45時間までとなる。※超える場合は協議が必要になる。

【フレックス】

フレックスタイム制を導入した場合には、1日8時間・週40時間という法定労働時間を超えて労働しても、ただちに時間外労働とはなりません。逆に、1日の標準の労働時間に達しない時間も欠勤となるわけではありません。

フレックスタイム制を導入した場合には、清算期間における実際の労働時間のうち、清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間数が時間外労働となります。※なお、JR東日本では法定労働時間より低い労働時間となっています。よって月の総労働時間を超えた分は時間外労働には変わりありませんが、法定の時間外労働45時間には差が発生するため、働きすぎ等に留意する必要があります。

仕事と家庭の両立と健康でよい働きやすい職場を目指し検証しよう!