



大地申
第20号

「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び公休日の労働に関する協定」の申し入れ」団体交渉開催！

第2回目交渉・第1項① 4月18日開催

1. 令和4年4月23日に締結した大地申第19号「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び公休日の労働に関する協定」の申し入れ(その2)で議事録確認した、見習運転士の習熟のために過去行っていた起床点呼前の労働に対して、調査・把握が遅れた原因について明らかにすること。また、調査・把握から追給までの流れを明らかにすること。

第1回交渉で「起床点呼時間」と「乗務員証言」で追給できない根拠を示せず



会社と「起床点呼以降は指揮命令下である」との認識を合わせる！
労働時間の認識について「使用者の明示・黙示の指示により認定される」認識と答える！

しかし会社は「見習いの指導を行う出区点検のために時間外で行う教育が一律必要である認識だが、明示的な指示を示しているものではない」と回答！



起床点呼前の出区点検に対しての労働時間の扱い

申19号以降⇒管理者承認のもとに労働時間として認めている

申19号以前⇒管理者承認していない

まさに『黙示の指示』という認識！

私たちが指摘するまでお互いに問題意識持っていないから承認はありませんね



そして会社に「労基法上の『黙示の指示』を覆す

根拠を示していただきたい」と返す！



それに対し会社は…「回答を持ち合わせていない」

第1項は継続議論！



大地申
第20号

「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び
公休日の労働に関する協定」の申し入れ」団体交渉開催！

第2回日交渉・第1項② 4月18日開催

1. 令和4年4月23日に締結した大地申第19号「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び公休日の労働に関する協定」の申し入れ(その2)で議事録確認した、見習運転士の習熟のために過去行っていた起床点呼前の労働に対して、調査・把握が遅れた原因について明らかにすること。また、調査・把握から追給までの流れを明らかにすること。

組合役員と組合員が見習い出区点検について職場の副区長に相談をした。そして副区長は…



「何で〇〇もいるんだ！
〇〇がいると組合活動になる！」

この発言は『不当労働行為』ではないですか？

この事象を指摘し、会社は「事実確認をして返していく」事になりました。

そもそも労働時間とは…？

「使用者の指揮命令下に置かれている時間」のことを言います。

- ①使用者の明示的・默示的な指示により労働者が業務を行う時間は労働時間に当たる
- ②労働時間に該当するか否かは、労働契約や就業規則等の定めによって決められるものではなく、客観的に見て、労働者の行為が使用者から義務付けられたものといえるか否か等により判断される

(厚生労働省「労働時間の適切な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」より引用)

どう見ても『默示の指示』は勤務時間です！

出区点検の習熟のために見習い運転士が、点呼時間前に早く起きて労働していることは、運転職場なら誰もが知っている周知の事実です！
会社の指揮命令下で労働している場合は労働時間です。労基署や顧問弁護士にも確認しています。

会社は適正な労働時間管理が行われていなかった反省の立場に立ち、賃金を支払うべきだ！



大地申
第20号

「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び公休日の労働に関する協定」の申し入れ」団体交渉開催！

第2回目交渉・第4項③ 4月18日開催

年次有給休暇の時間認識と、翌日勤務の配慮を 図っていく事を一致し、第4項の議論終了！

4. 乗務員職場において、年次有給休暇取得日の翌日が、前夜出勤を前提とした早朝出勤となり、年次有給休暇の趣旨に反し、不利益となっていることから、前夜出勤を前提にした勤務指定は行わないこと。

組：自由使用の原則は0時から24時であることは認識が合っていると思う。年休の時間内に通勤行為がある認識は良いか？

会：年次有給休暇の時間内に通勤している事は認識する。

年次有給休暇の時間内に通勤している認識を一致！

組：前泊をさせないようにする配慮は？

会：前泊させない手法として、勤務変更を行い、年休の翌日の行路は日勤で通える行路を調整する配慮をしていかないと前泊前提の勤務を解消できないし、全て出来るかは難しい。

組：通勤経路が電車であっても、泊まらないために車で来る考えもあるがどうか？

会：職場ごとの環境は違う。仮に車出勤を認めれば駐車場代やガソリン代を確保するかは異なる。職場や状況で判断したい。まずは事前申請して状況を確認して大丈夫なら配慮していく。

前泊しないための車通勤を事前申請して職場実態を踏まえ配慮する方向で一致！

組：前回は議論したがコミュニケーションの問題もある。コミュニケーションを取る配慮が必要ではないか？

会：年休翌日の勤務調整で配慮した結果、勤務を崩された社員の理解も必要。配慮が必要になる時はコミュニケーションを取って行く。

勤務変更により影響を受けた方へのコミュニケーションを図る事を確認！

年休を取得した翌日の勤務は自宅から 出勤できる時間にするべきだ！



大地申
第20号

「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び公休日の労働に関する協定」の申し入れ」団体交渉開催！

第2回目交渉・第4項④ 4月18日開催

4. 乗務員職場において、年次有給休暇取得日の翌日が、前夜出勤を前提とした早朝出勤となり、年次有給休暇の趣旨に反し、不利益となっていることから、前夜出勤を前提にした勤務指定は行わないこと。

組:年休の翌日に4時58分出勤が入る。その方は出勤日に家から通うとなったが、
夜中の2時に本人と奥様に電話をかけている事は聞いているか？

会:聞いている。通勤経路の最終電車で職場に来ていないことから電話をした。

普通、夜中の2時に電話をわざわざ掛けますか？

会:事故・事象に巻き込まれていた場合を考え、管理者が本人のために電話した。

組:**夜中の2時に電話するのは非常識でしょ。**そこに対して問題無いのか？

会:管理者の思い込みで心配して電話した。

組:本人は前泊すると言っていたのか？

会:言ってない。車で来ることも言ってない。

組:何で、いちいち前泊しない事を管理者に言わなければいけないのか？

前夜出勤前提だからこのようになっている。

「前夜出勤」ありきの判断だから夜中に電話したと指摘!

組:**本人と家族は「非常識です」と言っています**からね。事実確認出来たら謝罪してください。

会:確認してから対応していく。

組:2時に電話した事実はあっているでしょ？

会:事前にコミュニケーションがあったか無いかにもなるが、

常識的でないのは認める。

会社も電話の事象が問題である事を認める!

管理者による「前夜出勤前提」の判断で夜中に電話をした行為を「非常識」と指摘!