



# ŌMIYA NEWS



No.096 2024年12月22日 JR東労組大宮地本

大地申第10号

**「大地申第24号の労使の確認事項を反故にしている職場現状を直ちに是正し、適正な労働時間管理を求める」緊急申し入れ 第二回団体交渉開催!!**

12月13日開催

1. 特に大宮統括センター乗務ユニットの管理者が社員に対して執拗に「労働時間 B」「準備時間」「整理時間」など活用し申請をうながした経緯を明らかにすること、また組合員が退勤後に「医学適性検査の申請をしたい」と申告するも許可しなかった事象に関して支社の認識を明らかにすること。

## 予約時の超勤申請について

組：通達166号の通り、準備時間・整理時間・労B等ある中で、そのどの時間でも予約が出来なかった事からやむを得ず、超勤申請した方が「次回の勤務で予約をしてくれ」等とされている。「やむを得ない場合」という事が非常に曖昧で、組合員からすると納得感が得られない。やむを得ない場合とは具体的に何か？

会：「やむを得ない場合」とは、通達の通り、労働時間として取り扱うこと。例えば、医的の関係では、初日に申し込む時間が作れなかったと言う時に超勤とするのは馴染まない。しかし、予約開始から時間が経っても申請が出来ない場合等は管理者が時間外労働を指示することになる。予約開始からどれくらいたっているのか、時間が残されているのか？次勤務までの時間などを勘案して、時間外労働を指示する場合は超勤。個々の状況は異なるので一律に指示するものではない。①予約までの時間②手待ち時間の使用状況③次勤務までの時間次の勤務まで長く開いてしまう場合。

組：やむを得ない場合を誰が判断するのか。

会：管理者が判断する。

## やむを得ない場合を回答いただいたが…

- ① 予約までの時間
  - ② 手待ち時間の使用状況
  - ③ 次勤務までの時間が長く開いてしまう場合
- この内容を職場に周知しているのか？



今回、団体交渉で求められたのでお答えした。この時はこうしてくれとは周知していない。



**職場の管理者に「やむを得ない場合」の考え方が、伝わっていなければ管理者が判断出来ない!!**

**職場や管理者によって異なる対応をになるのは当然だ!!**

組：予約が埋まっても、時間外労働で申請できる判断材料に入らないという事なのか？

会：必要な検査は受けて頂くことになる。大宮で予約出来なければ別会場で受けることになる。

組：結果的に受けられなければ「健康推進センター」で受けてくれという事なのか？

会：「予約開始」から「健康診断」開始までの期間は「予約までの時間」の判断基準である。

組：予約開始の時点では時間外労働の主旨にはなじまないが、時間が経過すると予約も埋まってくるので、

**考慮すべきだ!**

会：期間は内容としては考慮する。

**予約を取りやすい環境を会社として整えるべきだ!**