ŌMIYA NEWS

No.071　2025年11月7日　JR東労組大宮地本

大地申第20号

10月16日開催

「大宮支社管内の管理者による誤った認識で行われてきた退勤点呼を直ちに是正し、適正な労働時間の取り扱いを求める」申し入れ

その①

追給勝取る！

「退勤点呼は、退勤時間になってから」の指示は誤った指示である事を認める！

追給の根拠

① 退勤点呼に関わる時間は労働時間であるため。

② 一部管理者が誤った認識で、正しい認識で退勤点呼時刻前に退勤点呼を受けに来た一部の社員に対して、「退勤点呼は退勤時刻になってから」と指示もしていたため。

組：前回の交渉中で会社から『「電車作業」は乗務員が守らなければならないもの』と回答があった。「電車作業」に退勤点呼は終了時間になってからと記載がされてあり、この「電車作業」の表記によって乗務員が誤った認識を持った事も背後要因と考える。追給の根拠としてその事の回答は無いが、背後要因として、「電車作業」の記載もあり職場風土の温床となった事は一致出来るのか？

会：根拠としては2点だが、「電車作業」の記載に誤った記載があったことから、そこが要因の一つというのはその通りである。

↓追給の詳細について議論内容↓

	組合	会社
追給の期間は？		2022年3月～2025年3月の37カ月間となる。
追給の対象者は？		追給となる期間に大宮統括センター乗務ユニット（旧大宮運転区・旧大宮車掌区含む）に在籍していた社員（異動者・退職者含む）となる。
どのように調査するのか？		管理者が退勤点呼後に承認ボタンを押した記録を基に、実作業終了時刻と承認時間を照合して時間外労働の支払いを調べていく。
社員への説明とは何をするのか？		追給することの説明と、退勤点呼をどの時間で行うかの認識を確認する。 異動者には大宮統括センター乗務ユニットの管理者から説明と確認を行う。
責任の所在は？		実際に点呼を取った副長。職場にも責任がある。また職場を指導する支社にも責任がある。
支払い時期について		調査対象者が膨大なため大幅に時間を要する。明言は出来ない。今年2025年度末までには支払いたい考えはあるが難しい思いもある。遅くとも2026年度の上期までには支払いたい考えはある。

未だに職場において謝罪が無いが、どのように考えているのか？

組：追給が発生するまでの事になっていて、職場で未だに謝罪が無い。定例訓練の中で、大宮統括センターの責任者である所長が誠意ある謝罪を行うべきである。

会：社員への謝罪については、具体的に決まっていない。「現場長が現場長が謝罪をする。」と団体交渉で回答は出来ない。何らかの形で謝罪を行なうことを箇所で検討していく。

組：責任の所在をはっきりさせて、繰り返さない為に謝罪を求めている。また、組織再編等の大きな施策を進めるためには信頼関係が無ければいい職場はつくれない。信頼関係を築くためにも、現場長が社員とどの様に向き合うのか注視させて頂く。

会：職場の想いは受け止め理解していく。責任の所在は色々な背景があると指摘を受けた。会社として受け止めて判断していきたい。

会社姿勢を注視して行こう

ŌMIYA NEWS

No.072　2025年11月7日　JR東労組大宮地本

大地申第20号

10月16日開催

「大宮支社管内の管理者による誤った認識で行われてきた退勤点呼を直ちに是正し、適正な労働時間の取り扱いを求める」申し入れ

その②

追給の詳細について

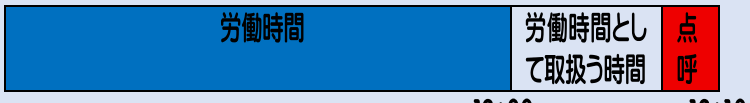
追給とならないケース　退勤時刻12：00の場合



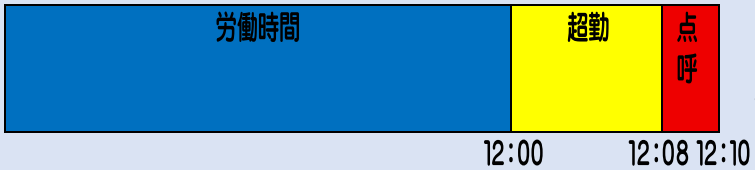
労働時間内に点呼が実施されていた場合は正しい取扱いなので追給対象とはなりません。

列車が遅れて、超勤となり点呼終了時刻12：10で、超勤10分の実績が正しく支払われていた場合は、すでに支給済みの為、追給とはならない。

追給となるケース　退勤時刻12：00の場合



退勤時刻12：00で、12：10に点呼終了（承認時刻がデータで残っていた時間）10分が追給の対象となる。（ケース1）



列車が遅れて、超勤となり点呼終了時刻12：10で、超勤実績が点呼開始前の12：08分で処理されていた場合は、超勤実績12：08と点呼を終えた12：10の差の2分が追給となる。（ケース2）

※その他のケースで質問があれば分会を通じて大宮地本業務部へ気軽にお問合せ下さい！！

大宮統括センター乗務ユニット以外の全管理者は正しい認識だった？

組：小山統括センター乗務ユニットから大宮統括センター乗務ユニットに異動してきた組合員も、「前職場でも退勤点呼は退勤時刻になってからと言われていた。」と副所長に申告しているがどうするのか？

会：各乗務ユニットでも管理者の実態を調査して「大宮統括センター乗務ユニット以外の管理者は全員正しい認識だった。」会社としては小山統括センター乗務ユニットでは適切に管理されていた認識。

組：乗務員には正しい報告を求めておいて、誤った指示の実態があるのに、調査の結果は「正しい認識だった」となる。職場でどうなんだと管理者に問いただせば「ちょっと…すいません…」との返答になっていて。組織ぐるみの隠ぺいとしか言えない。傷口を大宮統括センター乗務ユニットだけにして後は大丈夫としているようにしか見えない‼個別具体的な申告があった場合はしっかり話を聴くべき。

会：ご指摘頂いた、個別具体的な内容の申告があれば、確認する必要がある場合は確認する。誤った取り扱いで追給が必要なものは、対応していく。

そもそも、複数の職場で同種の声を受け、申し入れをしている‼

管理者は正しい報告しなくていいのでしょうか？