

# 業務速報

国鉄労働組合名古屋地方本部  
発行責任者：亀井 和弘  
編集責任者：鶴山 章



2019.5.24 No. 547

## 労働時間管理に関わる解明要求 の会社回答を受け、議論

5月17日、東海鉄道事業本部に対し、3月26日に提出していた申4号「労働時間管理に関わる解明要求」への回答を受けて、議論した。回答と主なやりとりは以下のとおり。

国労側出席者：土谷執行委員・岩田副執行委員長・鶴山書記長  
会社側出席者：荒尾課長代理（管理部人事課）・田辺担当課長（工務部）・平島係長（管理部人事課）

申し入れ	回 答
1. 海鉄管内での今回の超過勤務請求実績（時間・支給金額）を現業区毎・社員毎に明らかにされたい。また、調査等に費やした時間を明らかにされたい。	明らかにするつもりはない。 これまで適正な労働時間管理と効率的な業務遂行について周知を行ってきた。今後においても「つけるものはつける」という労働時間管理の意識をしっかりと根付かせる必要があると認識している。過去の労働時間管理について、社員から申告があったものについては事実関係を精査の上、適切に対応している。
2. 事象の発生原因とその背景要因について具体的に明らかにされたい。	個別の事象毎の原因等については千差万別であるが、平成29年11月に全系統の現業機関で労働時間管理の勉強会を実施し、未申告の超勤がある社員は箇所長へ申告するように周知を行うとともに調査を行ったところ、社員から申告があった。
3. 今回の事象の具体的な対策を明らかにされたい。	平成30年1月以降、労働時間管理の透明性をさらに高めるため、勤務旅費システム上でJネットのログオンデータを表示するとともに所定の休憩時間を超える時間を休憩等として超過勤務時間から除外する場合はその理由を勤務旅費システム上に入力することとした。また、工務系統の現業機関に入退館管理システムを導入する取り組みを続けており、すでに一部導入し、試行している。引き続き、これらのデータを活用していくことで一般社員・管理者の双方がより勤務時間の実態を把握しやすい環境を整えていく。
4. 工務系職場の現状は勤務開始30分前には管理者を先頭に社員が一斉にJネットに	現行の通りとする。

ログインし、労働が提供されている。Jネットのログオン・ログオフは勤務時間内に行うよう改めること。

**国労：**3項だが、「勤務時間から除外する場合は、その理由を勤務旅費システム上に入力することとした」ということだが、これは機械的に入力しないと確定しないということか。

**会社：**確定と言うよりも、入力しないとアラームが鳴るので入力している社員も気付く。なので入力しないといけないということである。

**国労：**機械から「跳ね返される」訳ではないのか。

**会社：**「跳ね返される」訳ではない。ボタンを押して確定しようとする入力できていないというアラームが鳴る。入力していないものは入力するように指導している。

**国労：**そこは厳しく「跳ね返される」ようにした方が労働時間管理としては良い。システム上、厳しくするべきで曖昧さを許さないものとするべきではないか。

**会社：**勤務形態も色々あり、工務だとパターンがある。日勤だとか、その全部のパターンに対してシステムとして正しくアラームが出来るかということと例外的なケースも出てくる。一切としてしまうと逆に困るケースも出てくるのでそこは入力をすべきものなのか、それとももし変則的な勤務を組んだが故にアラームが鳴っているだけなのかということを見極める必要があるので決してハード的なもので確定を受け付けないという形にしてしまうと箇所により困るケースが出てくる。

見解は良くわかるのでそこはダーダーにならないようにということは現業機関含めて指導したい。

**国労：**恣意的な運用が行われる恐れもあるのでシステムとしてキチンとすべきだ。

4項で何点か見解を求めたい。

「現行の通りとする」という回答だが、こちらの主張と会社の見解を求めたい。

## サービス労働との指摘が —国労—

職場の組合員からは「始業30分前にJネット

を立ち上げて、ログインしても労働時間の対象にはならないとの会社説明に納得がいかない」、とか「現在、ほとんどの管理者含めた社員が、始業30分前を待っているかのように一齐にログインして、労働に取りかかっているのが現状。サービス労働となっている」などという指摘がある。

Jネットシステムは、電源を入れ、社員証を挿入し、個人のパスワードを打ち込んで立ち上げることによってログオン時刻が自動的に記録され、逆にJネットをログオフ又は電源断にすることによってログオフ時刻が記録されるシステムと理解している。

会社のルールではログオンで勤務開始30分前、ログオフで勤務終了後10分までの動作を労働時間とは認めず、「労働したら申告せよ」では、現状のようなサービス労働が横行すると考える。また、現業区での昼休みや日勤から夜勤に移る「中抜き時間」、これは夜間作業前の貴重な休息の時間であると認識しているが、ここでの不適切な労働、いわゆるサービス労働の横行も聞かれる。

## Jネットのログオン・ログオフは 客観的記録として相応しい —国労—

厚労省が平成29年1月に策定した「労働時間の適正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」の主なポイントとして使用者が講ずべき措置の(1)に原則的な方法として①使用者が、自ら現認することにより確認すること②タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録することと記されている。法令から見ても、Jネットのログオン・ログオフ時間は労働時間の客観的な記録として相応しいと考える。

Jネットの電源立ち上げ自体が労働か、労働では無いかは見解の相違があるが、我々は意志を持った動作であり、労働と考える。受信メールのチェックや訃報の閲覧は労働では無く、私事ではない。健全に労働時間内で

のログオン・ログオフを求めたいがどうか。

**会社：**会社としては色々考えて対応しているところである。言われる通り、Jネットに関してはログオンは30分前に立ち上げ、その30分は特に労働していない限りは労働時間として計上しなくて良いとしている。ログオフ、終わった後に関しては勤務終了時間から9分以内と乖離していることは認める。貴側が言われた内容で周知している。

申しあげたとおり、労働していなければというのが大前提である。当然、業務上のメールを開封して読み込んだり、若しくはPC上のファイルを使ったりすれば労働時間として申告をというのが会社としての指導であるし、そこは当然労働時間として時間外であれば、超勤手当を支払うものと認識している。訃報閲覧という例を出されたが、Jネットの中には業務外で閲覧したりする物、例えば、福利厚生に関するものであったりとかそういった資料を見る場合は労働時間外で見るべきものである、そういった機能を使う場合にかっちりログオンからログオフまで労働時間としてしまうとそれは窮屈になるだろうと考える。また、働く社員の方々のことを考えて出勤遅延は許されないので皆さん少し早く職場に着かれる。職場に着いてパソコンログオンできるのにボーッと何もせずに座っているのか、それも中々窮屈な話で掲示板で業務と関係のないものを見たり、新聞読んだり、コーヒー飲んだりする人も居ると思う。そこはあまりキツく締め付けすぎ。機械(PC)でそれをすべて労働時間にするというのはあまり働く者としても窮屈ではないのかというところがあって今のルールとなっている。もちろん、サービス残業の温床にならないようにと会社も考えていて、例えば2時間、3時間前からパソコンを立ち上げて良いと言っている訳ではないし、業務終了後は速やかに出務箇所からは退出となるが、当然身の回りを片付けたらだとか、それこそコートを着たり上着を着たりだとかというような時間もあると思うのでそこは10分未満、9分程度は許容範囲を定めているということである。

## 「始業30分前なら良い」 という根拠は何か —国労—

**国労：**単純に質したい。始業30分前なら良いという考え方の根拠は何か。

**会社：**25分、あるいは20分が良いのかと言われると例えば40分などとの厳密な違いはあるかと言われるれば、無い。ただ、一般的に仕事のイメージ、または会社に到着する時刻のイメージ、もちろん列車ダイヤもあるので考えると30分を許容する、先程窮屈と述べたがどこかで線を引かないと貴側が言われるようにサービス残業の温床になったりだとか、それを逆手に取って、とって仕事をするということになってしまうのでどこかに線を引きという意味で30分である。

## 「申告出来ない」状況が あるのではないか —国労—

**国労：**職場の雰囲気もあるかと思うが、中々言えない社員も居るのでやはり、仕事が詰まるとこの時間に開けるかと。当然、業務なら申告すれば良いが、中々申告できない状況、その社員の性格もあるので難しいが極端な話、重要な情報管理ということもあるが、例えば9時になってからしか電源が入らない、17時で電源が落ちるものにするとかにはならないのか。

**会社：**それは考えていない。

**会社：**9時にするのか、8時半にするのかという議論よりも仕事が出来ない状態の改善を考えていて、どちらかという申告できないような状態を無くそうということである。

**国労：**そういう環境での管理者の社員への指導、当然仕事をしたならわかりやすくされたい。

**会社：**言われる通りで、仕組みの所でガチガチに固めるというよりも会社としては1項で述べたように「つけるものはつける」とある意味わかりやすい周知だと思うが、これをここ数年進めているが気持ちを変えて「つけるものはつけさせていく」を根付かせて行きたいと考える。

**国労：**仕事の早い人など色々ある。

**会社：**ヘマをして時間がかかったりしたが、超勤申請すべきなのか等、色々ある。今の法律上はそういう場合でも労働時間としなさいと言われたとおりでその解釈は明らかで、我々もそういう勉強会を行ったと述べたが、理由は何であれ、労働していた時間ということである。

会社として地道に行っていく。

国労：工務系統の現業機関で再編もあるが、入退館管理システムを一部導入している箇所はどこか。

会社：名古屋信通区である。これから順次拡げていくという考えである。

## ことは労働時間か、無いか 「曖昧」な時間は無い —国労—

国労：労働時間に関して、会社の方から敢えてそのような「曖昧」な時間を設けていくというのは間違いと考える。始業時間から終業時間の中で行えば済む。るる言われるが正当性としては成り立たない。ことは労働時間であるか、無いかである。曖昧なもの、ファジーなものを認めることがサービス労働の横行を生む背景にある。

会社：「曖昧」な部分、ファジーなものはつけなくて良いとする気は毛頭無い。労働性のあるもの仕事して行ったことに関しては労働時間としてつけてもらうというのが会社のスタンスで、労働時間ではない、先程例を挙げたが福利厚生申請であるとか、Jネットで見覧するようなケース、これは労働性が無いものなのでそういうものは労働時間から外すということなので「曖昧」な部分でサービス労働を許容しているということでは無い。

国労：厚労省の労働時間管理ガイドラインに戻るが、「使用者が講ずべき措置」として、その3に「自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置」としてこう記している。

「使用者は自己申告制により労働時間が適正に把握されているか否かについて定期的に実態調査を行い、確認することが望ましい。特に、労働者が事業場内にいた時間と、労働者からの自己申告があった労働時間との間に著しい乖離が生じているときは、労働時間の実態を調査するように。また、自己申告制が適用されている労働者や労働組合等から、労働時間の把握が適正に行われていない旨の指摘がなされた場合などにも、このような実態調査を行うよう」とある。

今回の我々の指摘を受けて会社として調査を行ったのか。

会社：今回の申し入れに関して、内容については確認を行った。サービス残業が横行しているのではあったが、具体性が無かったので申し入れを受けた後に調査は行っていない。

国労：4項では労働が提供されているという指摘だが、法令に基づく「指摘がされた場合は実態調査を行うように」とあるが。先程、会社が言われたようにJネットを立ち上げていても労働ではないという部分があるし、多いというのであれば、それをきちんと実態調査を。今からでも遅くは無いが、ここは「労働」でここは「労働では無い」とかにはならない。だから、ハード的に緩めるようなルールは行うべきではないと強調したい。

会社：調査する必要もないということか。

国労：そうだ、すっきり明快である。

国労：同じく厚労省ガイドラインの「労働時間の考え方」に「たとえば、次のような時間は、労働時間に該当する」として次のように記されている。

使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末を事業場内において行った時間とある。

## 業務に必要な 準備行為は労働時間 —国労—

Jネットの電源を入れ、社員証を挿入し、パスワードを打ち込んだ時点で労働の準備行為が始まり、もとより労働時間は準備作業・本作業・跡作業で構成されており、就業を具体的に命じられてはいないものの業務に必要な準備行為と理解するのが相当であると考えがどうか。

会社：確かに厳密にいうとパスワードを入れる行為は準備という解釈も出来る。ただその後、言われたように訃報や福利厚生の資料閲覧は労働時間では無い。そうすると社員証を挿入してパスワードを入力する時間は1分に満たないと思う。せいぜい30秒ではないか。30秒が労働時間としてはカウント出来ないの、その後労働時間が発生すればだが、その行為のみを

とって労働時間とするのは現実的には難しいのではないかと。

会社：会社としては始業時間ちょうどに立ち上げて構わないが、社員がやりづらい。

国労：全体の状況からも見て、そうせざるを得ない状態にしているとみる。法令にも違反すると考える。

会社：ログオンとログオフだけで労働時間を見ているわけでは無い。それをやり出すと紙で行う人はログオン・ログオフには引っ掛からないのでその時間では無くして先程述べたように適正に申告するように舵を切るべきである。

## 「努力した者が報われる」 努力の中身に疑念が —国労—

国労：曖昧さは出てくる。超勤をたくさん申告するとその社員自らの評価に影響してくるのではないかと考えるのではないかと。特に青年などは「あるべき姿」にあるように「努力した者が報われる」とあるがその努力の中身に疑念がある。

会社：意識の部分が非常に大事だと考えており、もちろんJネットでガチガチにというものもあるが、Jネットを使わない業務も存在する。それで労働時間管理が、貴側が言われるようなきちんとしたものになるかと言われるとそうではない。結局、Jネット外の部分はちゃんと自己申告をする、若しくは監督をしている管理者が労働時間をカウントするということになるのでそこはやはり「つけるものはつける」意識を植え付けて、根付かせていかないと厳正な労働時間管理ということにならない。意識という部分ではきちんとやっていかなければならない。

国労：同じく厚労省ガイドラインの「使用者が講ずべき措置」として、「労働時間等設定改善委員会等の活用」とある。

内容は「使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと」とある。

労使で協議組織を立ち上げ、胸襟を開いて議

論することは法令遵守の上からも重要だと考えるが、これについての見解を求めたい。

会社：その内容が義務づけられているものなのか、選択制の中の選択肢なのか、わからないが、少なくとも労使で労働時間の協議となると地方で議論ではなく、全社での労使間の事項となる。海鉄だけの見解を述べるのは難しい。

国労：労働時間管理の関係で、工務系統の現業機関に入退館管理システムを導入する取り組みを行っており、すでに一部導入し、試行していると聞いた。今後どのようになっていくのか、現段階の状況、スピード感はあるのか、示されたい。

会社：今年度から準備できたところから進めたいと考えている。今からやって夏までに付くかということ中々そうもいかない。工務系統の組織再編があるのでそういったスケジュールにも合わせて取り組んでいきたい。

## 休日に職場で仕事 背景に何が —国労—

国労：大垣保線区醒ヶ井支区では調査に来ているということも聞いている。着々と進んでいることは聞いているが敢えてなぜ質すのかということ、土・日の休日に日勤の社員が職場に来て、出勤者のカードでログインして仕事をしていることがあると職場から報告を聞いている、会社が掴んでいるのかわからないが。これは不正使用だと考える。そこまでして業務を行おうとする背景には何があるのか、そういう事実は知っているのか。

会社：そういったことがわかっていたらそれ相応の対処を行う。我々としては事実かどうかわからないが、言われる通り、他の社員のカードを使ってシステムにログインするのはルールから逸脱した行為である。それが「評価」のために行っているとすれば、それはその当該社員は勘違いをしているのだらうと思う。我々の業務はルールを守った中で業務を行うのが大前提である。そこから逸脱したことを行って「評価」が上がることはない。会社としてのスタンスとしてはルールは

遵守する、法律、社内規程そういったものを遵守した上で効率よく、自己の能力を発揮して働いてもらう、その中で評価を行う。

**国労：** 四角四面にやることに賛意はないが、背景に何があるのかということと組合としては重く見ている。引き続き、労・使双方で取り組まれない。

## 休憩時間が「抜け道」に逆行している事態が —国労—

**国労：** マスコミ報道もあったが、総務省が5年に1度行っている「社会生活基本調査」の詳細を一研究所が分析した。それによると、2016年に昼休み休憩時間中に仕事をした人の比率は35.4%で2011年より、3.2ポイント増加していた。一方で、この5年で深夜に仕事をした人は減ったとしている。残業の申請がしにくくなり、違法と知りつつ、昼休みにただ働きの実態が広がっているのではないかと。

分析では他にも働く人の比率が増えた時間帯が2つあるとしている。午前6時～8時と午後3時～3時15分と始業前や3時の息抜きを廃止したりした可能性があるという。

休憩時間が「抜け道」となり、働き方改革から逆行している事態が拡がる懸念がある。小学校の給食時間が15分というマスコミ報道も聞き、このような現状を憂うが、休憩時間の変更では無く、削減となるとこれはりっぱな労基法違反であるが、当社でそのような事実はないとの認識か。

**会社：** 休憩をとれていないケースは無いと認識している、発生させない。万一、所定の休憩が業務の都合で変更しなくてはならない時、系統を問わずあり得ると思うが、その場合は代わりの休憩を取り、休憩がとれないということは無い。

**国労：** この4月に「勤務間インターバル制度」の導入がされた。厚労省は、2020年度迄に導入企業の割合を10%とすることを目指しているそうである。

厚労省が平成29年度に行った就労条件総合調査によると、導入した企業の割合は、「導入している」が1.4%、「導入を予定又は検討している」が5.1%、「導入の予定はなく、検討もしていない」が92.9%となっている。

世界に目を向けるとEU加盟国では、1993年なので25年以上も前に「24時間につき最低連続11時間の休息時間をとらなければならない」としたインターバル制度が義務づけられている。また、日本の睡眠時間が世界主要29カ国の中で韓国に次いで2番目に短いというデータもつい最近マスコミでも報じられた。

勤務間インターバル制度だが、見解としてはどうか。

**会社：** インターバル制度は昨今政府の中で議論されているし、他国では法律により、義務づけられたりだとか、積極的に導入している国もあるが、一方で比較で言えばそれぞれの所で労働法も違うので「インターバル」だけを取り出して他国でそうだから、日本でもというのは短絡的である。日本で言えば、逆に言えば解雇などに厳格な規制があり、労働者側から見れば手厚くなっている。

いずれにしろ、制度の議論なので地方では難しい。制度に関しては、泊まり勤務のある現場においては会社としても睡眠時間等は確保させながら行っている。

## 80時間の時間外労働は 労災過労死基準 —国労—

**国労：** 昨年の他労組の調査によれば、時間外労働は全体平均で16.9時間発生して5年前の14.5時間から年々増加しているとしている。

昨年8月に他労組が行った会社との36協定の議論の中で1ヵ月の時間外労働について休日労働時間を合わせて80時間を超えるケースが、全社で毎月10日程度発生していると本社は回答している。80時間の時間外労働と言え、過労死の労災基準である。長時間労働が蔓延する職場の存在が明らかであり、業務量に見合った要員確保が急務となっている。業務量に見合った要員の確保、サービス労働は行わない労働環境の醸成をはじめとした労働時間管理の徹底、休日労働を含む長時間労働の解消を求めたい。

**会社：** 他の組合の情報ということで答えにくいですが、言われた通り、長時間労働を発生さ

せないという貴側の主張は理解できる。当然ながら、会社としても社員の健康に対する安全配慮は使用者としての義務でもあるので、健康を害するような働き方、言われるような長時間労働、労災認定されるようなと言われたが、健康にかわるような長時間労働は発生させないよう、業務の平準化、効率化を行っていく。

**国労：**2項の回答は、「個別の事象毎の原因等については千差万別である」とされたが、内容について会社として把握しているのか。

**会社：**調査した中で把握している。どういう業務をしていたのか、どういう形で申告をしていなかったのかということである。

**国労：**それぞれ個別のことは言えないというのは良しとしても、その中で例えば、始業前に業者との打合せとかの中身もあったと思うが、それぞれ時間を合わせようとはならなかったのか。

**会社：**打ち合わせが必要であるなら、協力会社等から打診があると思うが、打合せなり、鍵の授受なり、対応する。調整の上、働いた超勤は申告するということである。

**会社：**よくよく調べると超勤が付いていなかったケースがあったので今回、それを踏まえてあらためて調査し、申告となった。

**国労：**タイムカードはそこまでやらなければいけないような追い込まれ方、そういう作業量があるというのは要員的に足りないのではと考えるがどうか。

**会社：**土日に他の社員のカードを使っただけの件は把握していないが、それだけの業務が毎週、毎週土日にあるのかわからないが、工務系統で突発の事故等発生するのでそれで対応していて本来その時間にやるべきことを超勤時間としてやらなければダメだというのは出てくるかと思う。それが超勤なのか、土日でしか出てこれないのであれば、それは管理者がこの土曜日の何時から何時まで業務を行うよう指示をしてということである。

**国労：**こちらから主張をしているが、会社側が「つけるものはつける」、申告しやすい環境づくりへ努力を求めたい。今後も労働時間管理等他の部分でも問題が発生すれば、申し入れるので対応をされたい。

**会社：**了解。

以上