



# MITO MAIL NEWS

申11号「中編成ワンマン運転実施」施策に向けた、人間労働を否定する臨時行路の即時見直しを求める  
緊急申し入れ4回目交渉（4月28日開催）

## 「乗務員には休憩時間の概念はない」と驚愕回答！ 労基法違反を指摘し、第三者機関の活用を通告！

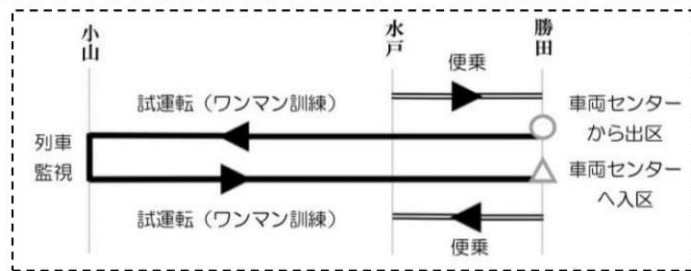
水戸地本は、「中編成ワンマン運転実施」施策に向けて行われたハンドル訓練の臨時行路において、ノーペイ時間がわずか「23分」であり食事も摂れないという現場の声を受け止め、団体交渉での解決を目指してきました。しかし水戸支社は、このような現場組合員・社員の声を受け止めず、これまでの交渉で「問題はない」「課題はない」とした回答に終始したことから、今交渉では今回の臨時行路作成そのものの問題に切り込んできました。

そもそも、労働者の休憩時間は労働基準法第34条（休憩）に定められていますが、例外的取扱いとして労働基準法施行規則第32条があります。この32条は、列車に乗務する者のうち、「長距離にわたり継続して乗務（6時間を超える区間）するもの」または「その者の従事する業務の性質上、休憩時間を与えることができないと認められる場合」において、「休憩時間を与えないことができる」というものです。

よって、今回の臨時行路作成にあたり、水戸支社運輸部がどのような法令や規程に基づいて作成してきたのかを議論してきましたが、**あろうことか「乗務員には休憩時間の概念はない」「休憩ありきでは行路を考えない」「乗務割交番作成規程や就業規則には休憩について明文化されたものはない」、挙句にはそもそも32条の趣旨を理解せず、行路作成が行われていた事実を示す回答がされたのです。**水戸支社は、今回の臨時行路について「列車ダイヤなどに制約を受けざるを得ないことから現行で理解されたい」として3点の制約項目を回答していますが、それはあくまでも水戸支社の主観的判断です。施策実施のスケジュールを優先するあまり、労基法に違反した訓練が行われていたとすれば言語道断です。

そして、そもそも労基法と労基法施行規則を理解せず、その下に位置する就業規則や乗務割交番作成規程だけをもって私たちの労働条件を設定していることは、重大な過失にあたると言えます、看過することはできません。

このことから、**水戸地本は労使間における自主的解決は困難であると判断し、第三者機関の活用を通告しました。**今後は、あらゆる手段を検討して労基法違反の是正に向けた対応を判断していきます。そして、この食事も摂れない臨時行路に端を発して組合員が処分されていることを改めて捉え返し、全組合員でたたかいを創り出していきます！



食事さえ摂れない臨時行路

### ～労働基準法施行規則第32条に対する会社回答と水戸地本の考え方～

1. 使用者は、…列車、気動車、電車、自動車…に乗務する運転手、車掌…で、長距離にわたり継続して乗務（6時間以上）するもの…は、法第34条（休憩）の規定にかかわらず、休憩時間を与えることができる。

⇒今回の臨時行路は6時間以上の継続乗務ではないため該当しない！にもかかわらず、水戸支社はこの1項によって「休憩の概念がなくなる」と驚愕の回答！さらに、「休憩を配置せよとあるなら配置する」とまで言い切ったことは、労働基準法を理解していないことを証明する回答だ！

2. 使用者は、乗務員で前項の規定に該当しないものについては、その者の従事する業務の性質上、休憩時間を与えることができないと認められる場合において、その勤務中における停車時間、折返しによる待合せ時間その他の時間の合計が法第34条第1項に規定する休憩時間に相当するときは、同条の規定にかかわらず、休憩時間を与えることができる。

⇒今回の臨時行路にかかわらず、列車乗務員の休憩時間の考え方の多くはこの2項に該当する。しかし、休憩時間を与えることができるのは、あくまでも「その者の従事する業務の性質上、休憩時間を与えることができないと認められる場合」だけである。

水戸支社は、今回の臨時行路作成にあたって①乗務員の訓練スケジュール、②水戸線という単線のダイヤ設定、③訓練に使用できるワンマン改造車両数と運用によって臨時行路作成に制約があったと回答した。しかし、余裕のある施策実施スケジュール設定、教育方法のあり方や訓練回数を増やす等によって休憩が取れる行路は作成できたはずである！

そして何より、そもそも「乗務員には休憩の概念がない」と回答すること自体が「労基法違反」であり、結果的に32条を悪用した勝手解釈の臨時行路が作成されたのである！