

文書送付嘱託及び調査嘱託結果のまとめ

質問事項	JR 東海	JR 東日本	JR 西日本
①乗務員の勤務の種類等	乗務、日勤、研修、出張等	乗務、日勤、研修、出張等	1か月単位の変形労働時間制において、日勤や泊まり勤務を指定
②交番勤務・予備勤務の区別の有無	あり	あり	あり
③2暦日勤務の有無	あり	あり	あり
④公休・特休制度の有無	あり	あり	あり
⑤公休日・特休日に休日出勤を命じることがあるか	ある。	ある。	ある。
⑥乗務員の勤務の確定方法、時期、乗務員への周知の方法	勤務日5日前に、職場に備え付けた日別勤務指定表の発表による。	毎月25日までに、翌月の勤務指定を、勤務指定表により行う。	毎月25日までに、勤務指定表の掲出又は配布により、翌月分の勤務・休日等を指定する。相違はない。
⑦⑥は交番・予備で相違があるか	なし(前月25日の勤務指定表では、交番勤務の場合、行路は表示される。)	相違はない。	相違はない。
⑧勤務で「仮の指定」という制度はあるか。	ある。前月25日の勤務指定表での指定は、「仮の指定」である。	「仮の指定」という意味を図りかねるが、勤務を仮に指定することはない。	ない。
⑨年休申込みの手順	前月20日までに、年次有給休暇申込書を届け出ることにより行う。	基本的には、前月20日までに年次有給休暇申込簿に記入して届ける方法により申し込みのものとして行っているが、21日以降においても申し込みは可能である。	前月20日までに、翌月分の年休使用日を年次有給休暇申込簿に記入して届け出る。これにまねない場合、原則として前々日まで年次有給休暇申込簿に記入して届け出る。
⑩時季指定日について勤務が確定していない場合の、年休申込みの取扱い	毎月20日までに行われる年休の申込は「仮の(あるいは条件付の)届け出」である。	毎月20日までに申し込まれた年休について、毎月25日までの翌月の勤務指定の際に、勤務作成者が勤務の操配を行い、勤務指定時に明示する。	毎月20日までに、翌月分の年休使用日を年次有給休暇申込簿に記入し、会社に届け出ることとしている。
⑪年休の仮の申し込みという扱い・発想はあるか。	ある。	「年休の仮の申し込み」という取扱いはないが、便宜的に前月1日以前に年休の希望を表明する機会を設けている箇所もある。	ない。
⑫年休の申込に対してその可否を回答する期間はどのくらいか。交番勤務と予備勤務で違いがあるか。	勤務日の5日前になって初めて年休申込みに対する可否が明らかになるもので、最長で10日間、最長で55日程度。	年休の申込期間が毎月1日から20日までで、翌月の勤務指定が毎月25日までなので、回答期間は申込日より5～24日。	毎月20日までにされた時季指定を踏まえ、毎月25日までに翌月分の勤務、休日等を指定。
⑬年休の申込に対して長期間回答しないことがあるか。	交番勤務と予備勤務で差はない。	交番勤務と予備勤務で差はない。	交番勤務と予備勤務で差はない。
⑭年休の申込に対して長期間回答しないことがあるか。	勤務日の5日前になって初めて年休申込みに対する可否が明らかになるもので、最長で10日間、最長で55日程度。	⑬のとおり、基本的に最長で申込日から24日(毎月1日に年休が申し込まれた場合)	⑬のとおり、毎月1日に年休を申し込んだ場合には、25日の勤務指定までの間回答がないこともある。
⑮時季指定に対する可否についてどのような意思表示をするか。	勤務日5日前の勤務指定表により、時季変更権を行使するか否かを表示する。これは労使共通の認識である。	毎月25日の勤務指定により、通知する。	毎月25日までに翌月分の勤務指定表を掲出又は配布することにより、時季指定に対する結果を回答している。

<p>⑮時季変更権を行使する事由について基準的なものがあるか。事業の正常な運営に妨げとなると判断される場合はどのような場合か。</p>	<p>時季指定が申し込まれた日に勤務可能な乗務員数から、確定した行路の列車運行に必要となる人数を差し引いた数が、当該日に年休取得が可能な乗務員数である。</p>	<p>年休の時季指定が当該年休を付与できる人数を超えて競合した場合、当該年休の申込事由、年休消化状況及び最近の勤務実績及び勤務指定、休日等の臨時勤務の異動並びに休日勤務希望実績等を総合的に勘案して、最終的に時季変更権を行使する者を決定する。事業の正常な運営の妨げとなると判断されるのはケースにより異なるが、安定した列車運行の確保が困難になる場合等が挙げられる。</p>	<p>業務量から判断して休暇を認め得る範囲内か、代替者が確保可能か等を基に判断する。</p>
<p>⑯一律に年休の付与を拒否する事由があるか。</p>	<p>⑮のとおり、一律に年休の付与を拒否する事由が存在する。また、⑳のとおり、2暦日の勤務の2日目に年休が申し込まれた場合、同勤務の1日目の年休が認められなければならない。</p>	<p>ない。</p>	<p>ない。</p>
<p>⑰時季指定日に年休の付与を認めると事業の正常な運営に妨げとなると判断される場合、どうするか。</p>	<p>⑮の考えに従って算出される数を超える年休の時季指定に対し、年休順位制度を適用の上、一律に時季変更権を行使する。</p>	<p>一律に時季変更権を行使することはない。一次的には休日勤務により代替者を模索する等の勤務操配を行うが、それでもなお事業の正常な運営を妨げとなると判断される場合は、「当該年休の申込事由」や「年休消化状況」及び「最近の勤務実績」等を総合的に勘案し、最終的に時季変更権を行使する者を決定している。</p>	<p>時季変更権を行使する。 ※⑱、㉑を参照</p>
<p>⑱乗務員間で予め年休を取得可能な順位を決定しているか。</p>	<p>年休順位制度</p>	<p>原則として順位付けを行っていない。</p>	<p>行っていない。</p>
<p>⑲年休を認めるかどうかを、①確定した行路数と当該勤務日に乗務可能な乗務員数の差が、当該日に年休取得が可能な乗務員の数とし、その上で、②年休の届け出を行った乗務員から、年休順位が上位の者から年休としていき、③年休取得が可能な乗務員の数に達した時点で、その乗務員の順位より下の者に対しては一律に時季変更権を行使するという取扱いをしているか。</p>	<p>している。</p>	<p>していない。</p>	<p>していない。</p>
<p>⑳時季指定日に公休・特休を指定することがあるか。</p>	<p>ある。 (本人との調整は一切行わない)</p>	<p>就業規則上の取扱いではないが、便宜的に前月1日以前に年休の希望が表明された場合(⑰参照)には、年休の希望日に公休・特休を指定することがある。</p>	<p>ある。 その場合は、同区所の状況を踏まえ、本人と調整の上で勤務指定を行う。</p>

<p>①時季指定日を公休・特休に指定した後、その日を休日勤務に指定することがあるか。</p>	<p>ある。 (本人の同意は得ない)</p>	<p>就業規則上の取扱いではないが、便宜的に前月1日以前に年休の希望が表明された場合(①参照)かつ偶発的な事情が発生した場合(②参照)には、年休の希望日に、公休・特休に指定した後に、その日を休日勤務に指定する場合があります。</p>	<p>勤務指定後、休日労働が発生した場合については、時季指定日であったか否かを問わず、個別に打診を行い、同意を得た上で休日勤務を指定する場合があります。</p>
<p>②1 暦日におたる勤務の2 日目に時季指定があった場合、一律に時季変更権を行使するか。</p>	<p>2 暦日におたる勤務の1 日目に年休が認められない場合には、同2 日目については一律に時季変更権を行使する。</p>	<p>ない。</p>	<p>ない。</p>
<p>③2 暦日におたる勤務の2 日目に年休が申し込まれた場合、どうしているか。</p>	<p>2 暦日勤務を1 日ずつの勤務に分解しないし、他の乗務員に同勤務を割り振る等しない。</p>	<p>2 暦日も年休を時季指定するよう指導を行っているが、例えば、2 暦日にわたる勤務を別の社員に割り当て、当該本人の1 日目について日勤の勤務を割り当てる等、勤務の繰配を行い対応している場合もある。</p>	<p>可能な限り、1 日目を日勤、公休又は特休とし、2 日目に年休を取得できるように配慮を行っている。</p>