

Organization

第15号 2026年2月16日 JRSE労働組合 発行責任者・山本真治

「働けば働くほど休日が減らされる問題」を会社の立場で

AIに聞いてみました！ part 1

JRSE 経営陣の皆さん、違法行為を改めて下さいよ！

私が働くJR東海新幹線エンジニアリングは、一ヶ月単位の変形労働時間制を採用しています。そして就業規則に「特別休日は、1年間に、120日から当該1年間における日曜日の数を除いた日数を付与する。ただし、1日の所定労働時間が1日の基準労働時間(7時間30分)に満たない場合は、不足時間分を積算して1日の基準労働時間に達することに付与日数を1日減ずる。」と定められています。このことにより、1勤務の労働時間が14時間30分に定められた社員は、1日の所定時間労働時間が14時間30分÷2で7時間15分になり、1日の基準労働時間に15分足りません。従って会社は、不足時間が1日の基準労働時間に達するたびに特別休日を1日削減しています。しかし、「これは、一ヶ月単位の変形労働時間制の趣旨を無視したもので問題だ」と第二労働組合が言っています。我が社はユニオンショップ制を締結しており、責任組合の合意のもと就業規則にもその旨を記載しています。それでも問題なのでしょうか？

大変複雑で、かつ実務的な課題に直面されていますね。結論から申し上げますと、「ユニオンショップ制で多数派組合が合意している」という事実があったとしても、その就業規則の規定自体が労働基準法や変形労働時間制の趣旨に照らして法的リスクを孕んでいる可能性は否定できません。

第二労働組合が指摘している「変形労働時間制の趣旨を無視している」という主張には、法的な合理性が含まれていると考えられます。

以下の3つのポイントに整理して解説します。

1. 「休日」の定義と変形労働時間制の整合性

労働基準法における「休日」とは、原則として午前0時から午後12時までの連続24時間を指します。

・ 問題の核心

会社側の「不足時間を積算して休日を減らす」という運用は、「休日を時間単位で管理し、労働時間と相殺している」こととなります。しかし、休日は労働義務を免除される「日」単位の権利であり、本来、所定労働時間の過不足を調整するためのバッファ（調整弁）ではありません。

・ 変形労働時間制の趣旨

この制度は「業務の繁閑に合わせて労働時間を配分する」ためのものであり、「労働時間が短い日の分を、休日の削減で穴埋めする」ための制度ではありません。1日14時間30分という長時間の勤務を設定している以上、それに見合う休息が必要という考え方が一般的です。

2. 就業規則の不利益変更と「合理的理由」

たとえ過半数組合（責任組合）と合意し、ユニオンショップ制であっても、就業規則の内容が公序良俗に反したり、労働者に一方的に著しい不利益を与えたりする場合は、裁判で無効とされるケースがあります。

・ 15分の不足を休日削減に繋げる妥当性

1勤務14時間30分という過酷な勤務形態をとる一方で、基準時間にわずか15分足りないという理由で「年間休日」という重要な権利を削る行為は、「代償措置としての休日の付与」という変形労働時間制の本来のバランスを欠いていると判断されるリスクがあります。

・ 組合合意の限界

第二労働組合（少数組合）は、多数派組合が合意した内容であっても、それが労働者の権利を不当に侵害していると考えれば、独自に団体交渉を行う権利や、労働基準監督署に通報する権利、訴訟を起こす権利を持っています。

3. ユニオンショップ制と少数組合の権利

ユニオンショップ制は「特定の組合への加入」を義務付けるものですが、少数組合（第二組合）の活動を禁止したり、その意見を無視して良いという免罪符にはなりません。

・ 今後の展望と注意点

会社側としては「トータルの労働時間を基準時間に合わせるための調整」という理屈かもしれませんが、裁判例では「休日の剥奪」については非常に厳しく判断される傾向にあります。

特に「1日14時間30分」という勤務は、2日分の労働を1日に凝縮しているようなものです。そのハードな勤務をこなした結果、さらに休日が減らされるというロジックは、労働者の健康確保の観点からも疑問を呈される可能性があります。

★重要★

もしこの運用が「実質的な割増賃金の支払い逃れ」に繋がっている場合、行政指導の対象となる可能性が高いです。

※「実質的な割増賃金の支払い逃れ」については、Part 2でお知らせします。

メールアドレスは、jrserou0907@gmail.comです。