TOKYO MAIL NEWS
輸送サービス労組 東京地本
No. 339 / 2024.7.14

6月17日「中野車掌区で繰り返し発生した労働時間管理に関する問題の是正」を求める申し入れについて団体交渉を行う！その①

東地申第58号

冒頭、会社より

「超過勤務が一部適切に処理されていなかったことについて、会社として重く受け止めている。また関係社員には、ご迷惑とご不安を与えた」

と謝罪があった。

1. 中野車掌区で発生した相次ぐ超過勤務手当未払いについて首都圏本部の認識を明らかにし、適正かつ厳正な労働時間管理を行うこと。

【回答】訓練の出席に係る超過勤務手当の支給において、事務手続き上の誤りが一部発生したものである。なお、労働時間管理については、引き続き法令及び就業規則等に基づき取り扱っていくこととなる。

組　合	会　社
◆一回目の未払いが発生した原因と対策を明らかにすること。	◆アプリ導入後、訓練超勤について指導担当と企画の間でチェックが漏れたためである。指導と企画で相互に確認すること、また申請をすると確認が来るよう対策を行った。
◆二回目の原因と対策を明らかにすること。	◆補完訓練の支給漏れである。フローとマニュアルを作成した。定例訓練の終了後に出欠の確認をし、翌月初めに再チェックを指導担当と企画で行うこととした。
◆現場長や管理者はどのように受け止めているのか。	◆重く受け止めている。支払われたからいいという考えではない。
◆同事象を発生させてはならないという認識は一致しているのか。	◆一致している。しかし人がチェックを行っているため、再発する場合はある。

2. 労働基準法第 24 条に基づき「労働実績に未払いが判明した場合は直ちに支払わなければ違反である」とも解されているにも関わらず、給料支給日まで追給しないことについての首都圏本部としての認識を明らかにし、今後賃金未払いが発生した場合は直ちに追給すること。

【回答】誤支給が発生した場合については、可能な限り速やかに遡及手続きを行っており、引き続き法令及び就業規則に則り取り扱っていく。

◆速やかに支払うべきという認識はあるのか。	◆理解はしているが直ちに支給することは出来ない。所得税や保険料など様々計算があり、追給する際また誤りがあってはならない。システムで計算をし、直近で間に合う給与支給日に支払うことになる。
◆労働基準法第 24 条の違反という認識ではないということか。	◆そうなる。24 条は理解している。
◆合意があったうえで翌月に支給しているが、合意がない場合は直ちに追給するのか。	◆丁寧に説明を行い早い段階で支給できるよう調整していく。直ちに追給することはシステム上難しいと考えている。

管理とチェック体制を整えていくことを確認！

追給については早い段階で行えるように調整するべきである！

その②へ続く

TOKYO MAIL NEWS
輸送サービス労組 東京地本
No. 339 / 2024.7.14

6月17日「中野車掌区で繰り返し発生した労働時間管理に関する問題の是正」を求める申し入れについて団体交渉を行う！その②

東地申第58号

3. 今回発生した超過勤務手当未払いについて中野車掌区全社員へ事象及び再発防止対策の周知と「超勤申請アプリ」稼働後の全社員に対して、賃金未払いが発生していないか調査し、未払いがあった場合は直ちに追給すること。

【回答】2022年11月の訓練及び2024年2月の補完訓練実施に伴う超過勤務手当において一部社員に誤支給が発生したことは事実であるが、その他においては適切に超過勤務手当を支給していることが確認できている。なお、必要な周知は行っていくとともに、引き続き適正な労働時間管理を行っていく考えである。

組　合	会　社
◆中野車掌区全社員に対して、事象と再発防止対策を周知すること。	◆ケースバイケースで、全社員に説明する場合と個別に説明する場合があると考えている。今回は**個別に説明して対応することが望ましいと判断した。**
◆職場では不安の声が多く出ている。周知をするべきである。	◆不安の声は承知した。職場に伝えていく。
◆**一回目が発生した後に対策が出されたが、なぜ再発するのかとなっている。なにが起きているのか、アプリの仕組みまでは説明されていないので全く分からない。**	◆主張は承るが、一般社員に中身を説明してご理解いただけるか分からない。**説明するのは難しいと考えている。**
◆労働時間は全社員に関わることであり、全社員に説明することは当然だと考えている。	◆アプリから出力されたものをチェックしていき輸送総合に反映されている、という説明はできるが、運用開始時にそこまで説明する判断には至らなかったと考える。意見は受け止める。
◆発生件数は一度目が22件20名、二度目が25件22名で間違いないか。	◆その通りである。

4.「超勤アプリ」に起因する賃金未払いを二度と発生させない為に、毎月の超勤実績が給与明細に正確に反映されているか相互確認する体制を構築すること。また、相互確認ができない場合は「超勤申請アプリ」の運用を中止し従来の超勤申請に戻すこと。

【回答】引き続き、法令及び就業規則等に則り労働時間管理を行っていく考えである。なお、現時点で現行の取扱いを中止する考えはない。

◆アプリの開発及び使用の判断は誰が行っているのか	◆社員が開発に取り組んだものであり、現場の判断で使用している。各現場に任せている。
◆**アプリの使用を一旦中断し、紙での申請に戻すべきである。**	◆それも一つの方法であるが、**アプリを改善し使用するのも一つの方法である。**様々な要因で起きているものである。
◆相互確認の方法として給与明細に表記することは可能か。	◆明細書に表記することは難しい。月間集計表を見れば分かる。
◆**超勤実績を自分の目で見て確認することは否定されないということで良いか。**	◆**否定するものではない。**

職場の声を受け止めて責任をもって周知を行うべきである！

自分たちの賃金が正しく支給されているのか
労働組合としてチェック機能を果たしていこう！