



2020年 4月15日
第150号

JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 助川一実
編集 情宣担当
ホームページ

<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



勤務変更って何だろう・・・

一旦指定した勤務は、むやみには変更できません。勤務変更は、一定の要件のもと限定的に行われることになっています。また、「勤務変更」と言っても、指定した勤務を変更する場合と、時間外労働または休日労働により対応する場合と二種類あります。

勤務変更は適切に行われていますか？



下記のとおり、勤務変更（例外的取扱い）は2日前までに変更を周知しなければなりません。この場合は、休日労働を命じ、超勤を支払わなければなりません。

**超勤未払いのため
労働基準法違反！**

勤務変更のルール（変形期間開始後）

勤務変更は、「予測し得ない事態が生じ、当該月において業務遂行要員を確保する必要がある場合、関係社員の理解を得るよう努め」た上で、以下の取扱いができます。

例外的取扱い

→いわゆる「勤務変更」。以下の場合は、時間外労働や休日労働にはせず、勤務指定を変更可能

①関係社員の勤務日の2日前（中1日）までに変更することを周知できる場合

- ア) 年休、有給、無給休暇又はその他の欠勤が生じた場合
- イ) 転勤、転職、昇職、降職又は休職を命じた場合
- ウ) 死亡退職、自己都合による退職、解雇、出勤停止又は懲戒処分決定前の就業制限が生じた場合
- エ) ダイヤ改正等業務執行体制の変更が生じた場合
- オ) お客様の要請等により急遽団体臨時列車の運転を計画する必要がある場合
- カ) 長期的な警備が必要となった場合
- キ) 経営協議会、団体交渉、苦情処理、組休などが発生した場合
- ク) 争議が発生した場合

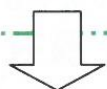
②関係社員の勤務日の前日までに変更することを周知できる場合

- ア) 災害が発生した場合又はそのおそれがあると判断した場合
- イ) 事故が発生した場合

③急遽団体添乗を行う場合（勤務変更は勤務開始時刻まで、休日は前日まで）

④天候状況等により予定していた夜間作業を急遽中止せざるを得なくなった場合

（当日作業前まで）



これらの場合以外は・・・

原則的取扱い

→時間外労働・休日労働として取扱い、超勤単価（時間外130/100、休日135/100）を支払う（代休や非番が付与された場合は100/100控除）

* 始終業時刻・休憩の配置変更は可能。同一暦日内で労働時間が同一以下の勤務種別への変更も可

勤務変更が適切に行われているか、職場で確認しよう！

『勤務変更』の取扱いについて再確認しよう！