

見習乗務員の勤務はどのように 取り扱われていますか？

就業規則は、乗務員勤務を適用する社員（見習乗務員を含む）で交番表に基づいて勤務する社員は、一箇月単位の変形労働時間制（労基法 32 条の 2）により勤務指定する。

一方、交番表によらず勤務指定される、いわゆる 1 ヶ月間予備勤務となる社員については、労基法 40 条に基づく出勤予備として勤務指定するとしています。

ある支社ではこの規定により、**見習い乗務員の勤務を交番に入っていないという理由だけで、労基法 40 条の予備勤務として取り扱ってきました。**このため単独乗務に向けて頻繁に勤務が変更されても、単なる勤務変更として扱われてきました。

交番に入っていないだけで労基法 40 条の 予備勤務が適用できるのでしょうか？

ある支社との団交で私たちが主張したのは以下の点です。

労基法 40 条の予備勤務とは、「他の乗務員の急な欠勤、臨時列車の運転等があればいつでも乗務する者」とされています。

したがって、単独で乗務できない見習乗務員は、「他の乗務員の急な欠勤や臨時列車に乗務できない」ことから、予備勤務は適用できないと考えます。

団交の結果、見習乗務員は労基法 40 条の予備勤務から 32 条の 2 に取り扱いが変更されました。これにより一旦指定された勤務が要注意行路に乗務するなどの事由で変更された場合、変更前の行路よりも変更後の行路の労働時間が長ければ、2018 年度から「超勤」として整理されるようになりました。過去 3 年分については、現在遡って調査しています。

みなさんの職場ではどのように取り扱われているか点検してみましょう。

国労東日本本部乗務員勤務プロジェクト