

	2020年 6月 28日 第856号	JR東海労新幹線関西地方本部 <a href="http://www.geocities.jp/jrcu_kansai/">http://www.geocities.jp/jrcu_kansai/</a> 発行責任者 畑野 浩孝 編集責任者 西 三喜夫
---	--------------------------	--

## ユニオン、ぎょうむそくほうNo. 506 労働契約終了時の職務手当支給が認められる これはユニオンの成果、果たして事実そうなのだろうか？

ユニオン情報によれば、

職務手当の支給に関して制度の運用に対する疑義が生じているから、今回、説明を図った。論議の結果、定年退職や専任社員雇用契約社員雇用契約期間の満了に代表されるような、社員等の労働契約が終了する前の年休・保存休暇取得の場合については、職務手当が支給されるよう改善が図られた。

ユニオンはいつからこのことを問題としていたのだろうか？ そして肝心なのは議論の中味だが、このことも一切明らかにされていない。私たちは、いち早く問題として取り上げていた。通告を受けて、組合員は苦情の申告も行っていった。その一部を紹介すると

4月27日、事務助役から電話があり「4月が30日以上勤務しない事が確定したので、今月の給料へ振り込まれた職務手当は返納になる。今後、給料から戻入の機会がないので、専任社員報労金から差額引き去りしたい。」旨連絡があった。私と同様に4月が全体の専任社員へも事務助役から電話があり、同様の連絡があったとの事だった。

ところで就業規則にはどう書かれているのだろうか？

(職務手当が支給されない場合)

傷病等により30日以上引き続いてその職に従事しない場合（ただし、運転に関係のある業務に従事する社員が、厚生規程に定める医学適性検査若しくは睡眠検査又は運転関係業務適性検査取扱細則に規定する運転適性検査の結果、当該業務に従事できない場合を除く）その期間の職務手当は支給しない。

争点になるとすれば、傷病等に年休が含まれるかどうかの一点につきるが、誰が考えてもそれには無理がある、そればかりか、社員からは心ない取扱と捉えられる事になる。会社は後になってその事に気づいたというのが正しいのではないだろうか。

今回、文章上の変更がなされたという事実は無い。条文に問題がなければ、取扱の変更はあり得ない。それが労働者に有利か不利かは関係ない、会社は淡々と定められた取扱を行うだけである。どうやら今回の一連の事象は、会社の「独り相撲」だったという事ではないだろうか？ **ユニオンがいう、「改善が図られた」その中味が是非とも知りたいものだ！！**