

基 調

第 1 争点 1

休日勤務指定日に年休の取扱いができるのか否か

1 会社の行った行為

(1) 原告今田に対して

今田が年休請求した日を休日勤務日に指定し、今田が休日勤務日に年休請求したが、時季変更権を行使し休日勤務を行わせた。

(2) 原告山本に対して

山本が年休請求をした日を休日勤務日に指定し、山本が休日勤務日に年休請求した取扱いをしながら、——— この場合、労基法の定めにより、会社は山本から請求された年休を「付与する」か「時季変更権を行使する」のどちらかの対処しかできない。——— にも関わらず、年休請求（時季指定）日の直前になって、休日勤務日の指定を変更＝解消して休日にし、年休請求された日は休日だから、年休請求は無かったものとして取扱うことにした。

(3) 原告浦谷に対して

浦谷が休日勤務指定日に年休請求したら、休日勤務日の指定を変更＝解消し休日とし、かつ、その休日を他の日に変更＝移動し、年休請求された日を労基法上の労働日にすることにより、年休を発給した。

2 裁判における会社の主張

(1) 年休とは、労働日に取得できるもので、休日には取得（請求）できない。しかし、休日勤務指定日は就労義務のある日なので、年休の取扱いはできる。

(2) 前月 25 日までに発表する勤務指定表で休日勤務日に指定したら、その日（休日勤務指定日）は労基法上の「労働日」になることから、年休の取扱いはできる。

3 会社の主張に対する反論

(1) 休日勤務指定日は、労基法上の「労働日」ではなく、「休日」である。

(2) 休日勤務指定日は、会社が労基法上の「休日」に、労基法 36 条、就業規則 69 条（時間外・休日等労働）の定めを根拠にして、「休日労働」を命じた日である。

(3) 年休とは、労基法上の「労働日」の就労義務を消滅させ、有給で

休暇できる制度である。

(4)したがって、労基法上「労働日」ではなく「休日」ではない休日勤務指定日に年休の取扱いなどできないことは明白である。

我々は、以上のことを「2・1・2」裁判で明らかにしてきました。このことを逆に言えば、「年休請求した日を休日勤務に指定できない」ことを明確にしてきたということです。

4 一方的休日勤務指定反対！ 指名スト戦術に変わる、 新たな闘いの創造により勝利を切り拓く！！

皆さん！

我々は2019年1月、突然再開された同意なき一方的休日勤務指定に対し指名ストライキで対抗するため、臨時大会を開催し、本人が「休日を休日として休みたい時は休む闘い（指名ストライキ）」を実施する意思統一をし、実施しようとしていました。しかし、直前のJR東労組の大量脱退等のJR総連を取り巻く状況、指名ストライキ以外の闘いの選択技の検討等、JR総連からのアドバイスを受けて、指名ストライキを見送り、別の闘いの方策を模索し、組合員相互の様々な議論、取り組みを行ってきました。そして、会社が一方的に休日勤務指定してくる、交番順序表の「又は休」の日に休日勤務日を指定されることに同意できなかつたら、あらかじめ「年休請求」で不同意の意志表示を行うことを実施したのです。そして、その我々の意志表示にも関わらず、休日勤務指定を強行してきた会社に対し、原告今田さんと原告山本さんが我々の主張・対処の正しさを証明するために「2・1・2」裁判に原告浦谷さんと共に起ち上がったのです。

そして、明らかにしたように、我々は「2・1・2」裁判で会社の主張を基本的に論破し、我々が勝利することは目前であるといえます。

皆さん！

我々は、2019年1月の臨時大会から約2年半、指名ストライキ戦術による闘いは実施できなかったとはいえ、会社の、社員への一方的な休日勤務強要の目論見に断を下すことを目前にしていることを確認したいと思います。

大変申し訳ないことに、関西地本から「2・1・2」裁判の進捗状況の報告が遅く、かつ不十分であるがゆえに、東海労の各級機関の皆さんに、コロナ禍が収まり新幹線の運転本数が復活したら、会社が再び本人の同意なき一方的休日勤務指定を復活するかのよう、実際には有り得ない推測を一部にさせています。しかし、明らかにしたよう

に、我々が本「2・1・2」裁判で、間違っ​​て負けない限り、一方的休日勤務指定の実施については、断を下し、再開できないことを明らかにし、我々が、そのような画期的な成果を「2・1・2」裁判を通じて実現したことを本集会で確認したいと思​​います。

第2 争点2

J R東海の勤務指定の仕方

1 労基法、就業規則に違反した新幹線乗務員職場における勤務指定

我々は、「2・1・2」裁判でJ R東海の年休のみならず、勤務指定のあり方を問題にしてきました。新幹線乗務員職場における「勤務指定」の仕方は、端的に指摘すれば労基法の定めに違反し、就業規則にも違反した無茶苦茶な取扱いが行われていることを明らかにし、問題にしてきたのです。

(1) 就業規則違反

就業規則第55条には「社員の勤務は、毎月25日までに翌月分を指定する。」と定めています。しかし、この条項は、何のために、どのような理由（根拠）で定めたのか会社は全く明らかにしません。そして、残念ながら組合側も十分に説明できていませんでした。

(2) 労基法上の根拠

労基法は、第1章第1条で「労働条件の原則」として、憲法第25条「全ての国民は健康で文化的な最低限の生活を営む権利を有する」との規定を踏まえて、「労働者の人たるに値する生活を営むための必要を充たすべき労働条件の最低基準を示すものでなければならない」ことを謳っています。そして、労基法第89条には、就業規則に記載すべき絶対的必要記載事項として「始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等々」を明記することを定め、これが守られていなかった場合の罰則規定まで設けられています。

上記で紹介した労基法の定めは、「労働者の人たるに値する生活を営む」ことを保証するため、**使用者が一定期間まえもって**、労働者が生活設計を立てられるように、「何日が勤務日で何日が休日や休暇なのか」や「勤務日だとして、出勤時分や退勤時分は何時何分なのか」等々の、**具体的労働条件を明示する**ことを定めていると言​​うことです。

すなわち労働者は、あらかじめ、何日が勤務日で、何日が休日や休暇なのか、勤務日だとしたら、出勤時分や退勤時分は何時何分なのか等がわからないままでは、旅行の計画も立てられないし行けません。コロナワクチン接種を受けるために病院に行く計画も、歯医

者の予約もできず、生活設計が立てられません。したがって、労基法で「労働者の人たるに値する生活を営むことを保証する」ことを定めているのです。

そしてＪＲ東海は、上記の労基法の定めに基づいて、就業規則第５５条で、「(あらかじめ) 毎月２５日までに、翌月分の勤務を指定する。」ことにより、翌月の生活設計が立てられるようにしているのです。したがって、新幹線乗務員職場の乗務員の交番月だろうと予備月であろうと、あらかじめ前月２５日までに発表する翌月分勤務指定表では、勤務日の始・終業時刻、休日、休暇等を明示する必要があります。そして、このこととの関係で、年休請求について、就業規則第７６条で「毎月２０日（１５日）までに翌月分の年休使用日を、届け出る」（労基法等では、年休の時季指定は前日までにすれば有効とされている）と定めています。これは会社として、この２０日（１５日）までに時季指定された年休を付与する手配をして、２５日までに行う翌月分の勤務指定の発表で、時季指定された年休付与の可否を明示するためなのです。

ところが会社は、新幹線乗務員の予備月担当者については、就業規則「別表２」勤務種別の「乗務員」として勤務指定を発表しているから問題はないと主張していました。

しかし我々は、この「２・１・２」裁判で、ＪＲ東海の新幹線乗務員職場以外の各職場では、就業規則第５５条の定め則り前月２５日までの翌月分勤務指定発表時に、翌月の始・終業時刻を含めた勤務日、休日、休暇日等が明示されている。会社自らが定めた就業規則第５５条に違反した行為を行っているのは新幹線乗務員職場だけであることを明らかにして、追い詰めてきたのです。

会社はすでに、「年休」裁判を開始した直後である２０１８年秋～２０１９年春段階で、さすがに「年休」裁判への対応上、これまで平然と予備月の乗務員の翌月分勤務指定表を休日以外は基本的に「空白」で発表して来ていたことが不都合と自覚したのか、２０２０年１月からは、予備月の乗務員も約７～８割方の勤務指定は明記することを行ってきています。

以上のように、我々は「年休」裁判と「２・１・２」裁判で会社を追い詰めてきた成果を基礎にして、５月２４日、下茂さん、西さん、前田さんが原告となり提訴した「空白勤務指定」裁判で、最終的にＪＲ東海のデタラメな勤務指定の仕方に断を下し、是正を実現していく必要があります。

2 JR東海会社＝ブラック企業を証明する、他会社の勤務の取扱

ところで、我々が「空白勤務指定」裁判を立ち上げた5月末、新幹線の仲間が訴えている「年休」裁判の関係情報として、東京地裁がJR西とJR東に勤務、年休の取扱に関して調査囑託した内容が明らかにされました。簡単に、その内容を明らかにすれば、JR西、JR東とも

- ① 社員の勤務は、前月25日までに翌月分勤務指定表で始・終業時刻を含めた勤務日、休日等を明らかにしている。
- ② 前月20日までに請求された翌月分の年休については、25日までの翌月分勤務指定表発表時に、年休付与の可否を明示している。
- ③ 基本的に年休請求された日を休日にするのではない。したがって、年休請求された日を休日にし、その上で休日勤務に指定することはない。(以上、JR東) 年休請求した日を休日にする場合は、本人と調整のうえで行う。また、休日勤務指定は本人の同意のうえで行う。(以上、JR西)

といった内容です。

上記、JR西、JR東が明らかにした内容は、労基法の精神、定めにより就業規則を制定し、それを遵守していたら当然と言えば当然の内容です。しかし、両会社の回答は、いかにJR東海会社がブラック企業であるかを浮かび上がらせ証明する内容だともいえます。

皆さん！

以上、明らかにしたことからも「空白勤務指定反対」裁判の結果も、すでに闘う前に明らかだといえます。我々は「年休」裁判、「2・1・2」裁判に引き続き、「空白勤務指定反対」裁判もしっかり闘い、会社を追い詰め、ユニオン組合員の東海労への共感を創り、組織拡大につなげて行こうではありませんか！

第3 たとえ小人数でも、闘いは展開出来る！

現在、東海労関西地本では、「年休」裁判、「2・1・2」裁判、「空白勤務指定反対」裁判以外にも、柳楽さんが原告の「ナギラ」裁判、萩原さんが提訴している「萩原・コロナ」裁判、そして本日、柿本さんが提訴した「柿本・コロナ」裁判を闘っています。

そして、大谷川さんが原告の「年休」裁判以外は本人訴訟で取り組んでいます。

残念ながら、我々東海労は小人数組合です。組合員が少ないことから、直接会社と交渉しても、そして、いくら我々東海労が正しいことを主張しても会社は無視し、会社の考えを我々に押し付けてきます。そして、ユニオン組合員も自分個人の損得を基準に物事を考え、東海

労の主張がいくら正しくても表だって共感を示したり、支持する姿勢を示したりするようにならないのが残念ながら現状です。

しかし、皆さん！

我々東海労が、法廷の場や労働委員会の場を舞台にして会社と対峙したら、我々東海労がたとえ少人数でも、基本的に人数は問題になりません。内容的に、我々東海労の主張が裁判所から、あるいは労働委員会から支持されたら、会社に勝ち、譲歩させることが出来るのです。そして、そのような我々の闘いが前進したら、会社も強引なことはなかなか出来なくなるし、ユニオン組合員の我々に対する姿勢も変わってくると思います。

我々東海労は少人数組合です。力はありません。お金もありません。しかし、根性があります。会社と闘う意欲もあります。知恵も少しはあります。

持てる力、闘う方法を工夫したら、まだまだ今後の東海労の展望は切り開けます。

第4 54歳原則出向再開の意図は何か？ 東海労の闘いに恐れおののくJR東海会社をさらに追撃しよう！！

現在、乗務員の54才原則出向が再開され、我々東海労の闘う陣形の再整備が求められていると思います。

この54歳原則出向は、我々東海労の新幹線乗務員職場における組織力、影響力の破壊・排除を狙った攻撃であることは間違いありません。しかし、我々は、この攻撃を東海労の影響力に危機感を持った会社の危機意識に基づいたものであることを見抜く必要があります。会社は、この間の東海労の闘いにより、ユニオン組合員の会社、ユニオン離れが創り出され、東海労への共感が生まれだしていることを、我々が感覚する以上に敏感に感じ取っているのです。

したがって、これ以上、東海労にかき回されたくない。東海労の影響力を削ぎ落とし、ユニオン組合員の東海労への共感の拡大を防ぎ、東海労加入といった事態を何としても防ごう。そういった会社の気持ちの表れが54歳原則出向再開の動機だといえます。

したがって我々が進むべき道は明確です。東海労の闘う陣形を今以上にガッチリと再整備して、今以上の闘いを展開すること。これに尽きます。

皆さん！ 本日を出発点に、さらに闘いに邁進しましょう！

以上