

業務連絡

2021年10月25日
JR東海労新幹線関西地本
編集 業務部 No.10

2021年10月21日、新大阪日之出会議室において「申」第9号について会社は団体交渉の開催を拒否し、会社側幹事から口頭による回答がありました。

「東海労組合員の職場復帰」に関する申し入れ

大阪第一運輸所の東海労組合員が、職場復帰するにあたり、大阪第一運輸所の管理者が行った行為に多くの問題が発生している。

よって、下記の通り申し入れるので、早急に労使協議の場を設定し、誠意ある回答をすること。

記

I. 東海労組合員の診断書提出の取扱いについて

1. 東海労組合員に対して二度にわたり診断書の提出を指示しているが、どのような方法で提出を指示したのか明らかにすること。

【会社回答】

ファックスで提出するよう指示した。

2. 東海労組合員に対して診断書の提出を FAX で送るよう指示しているが、誰の判断なのか明らかにすること。

【会社回答】

会社として適切に判断している。

3. 診断書の提出に掛かった費用は、全て会社が負担すること。

【会社回答】

そのような考えはない。

II. 通勤定期券の取扱いについて

1. 本郷運転科長から通勤定期券の解約を指示しているが、何故総務科でなく運転科の管理者が指示したのか明らかにすること。

【会社回答】

他の連絡事項と合わせ、会社として適切に指示している。

2. 会社は通勤定期の取扱いに対し、「30日ルール」の規程で解約を指示している。「30日ルール」の中身を明らかにすること。

【会社回答】

30 日以上引き続き、通勤手当認定申請書において申請した経路及び方法による通勤をしない社員については、通勤手当は支給しない。

3. 「30 日ルール」は、就業規則の何条に適用されるのか明らかにすること。

【会社回答】 2 と同じ

30 日以上引き続き、通勤手当認定申請書において申請した経路及び方法による通勤をしない社員については、通勤手当は支給しない。

4. 「30 日ルール」は、有給休暇であるにも関わらず適用する理由を明らかにすること。

【会社回答】 2 と同じ

30 日以上引き続き、通勤手当認定申請書において申請した経路及び方法による通勤をしない社員については、通勤手当は支給しない。

Ⅲ. 東海労組合員の勤務認証の取扱いについて

1. 東海労組合員が 8 月 2 日、診断書を送付した時点で、7 月 20 日以降就業可能と判断しているにも関わらず、日勤を指定しなかった理由を明らかにすること。

【会社回答】

当該社員の病状に鑑み、8 月 5 日の産業医の受診を踏まえて 8 月 6 日から会社として復帰の承認をした。

2. 会社は、産業医との面談を行い、産業医の許可がなければ出勤させない対応をしている。会社の見解を明らかにすること。

【会社回答】 1 と同じ

当該社員の病状に鑑み、8 月 5 日の産業医の受診を踏まえて 8 月 6 日から会社として復帰の承認をした。

3. 8 月 5 日の勤務認証を明らかにすること。

【会社回答】

「保存」である。

4. 8 月 5 日、会社が産業医との面談を設定した目的を明らかにすること。

【会社回答】 1 と同じ

当該社員の病状に鑑み、8 月 5 日の産業医の受診を踏まえて 8 月 6 日から会社として復帰の承認をした。

5. 8月5日、保存休暇にも関わらず、会社が呼び出したことに問題がある。保存休暇を休日に勤務変更し、産業医との面談及び管理者との対応に掛かった90分間を休日出勤(D単価)とし超勤扱いとすること。

【会社回答】

そのような考えはない。

6. 8月5日、産業医との面談は約10分で終わっている。その後、木田総務科長、本郷運転科長、高木総務助役3名の管理者との80分間、話をしている。この時の話は次勤務を含む業務に関する話であった。会社の見解を明らかにすること。

【会社回答】

次勤務など復帰後の取り扱い等についてやり取りを行った。

7. 8月5日、当日の勤務認証を確認した時に木田総務科長は「保存のままです。どちらにしても皆さん産業医面談は自己の時間で」と回答している。この時の「皆さん」とは、誰のことを指しているのか明らかにすること。

【会社回答】

原則として長期欠勤者が復帰する場合の面談は、自己の時間としている。

8. 組合が、過去の産業医との面談における勤務認証を調査したところ、大多数の乗務員は、日勤を指定されている。木田総務科長は寄本組合員に対し、「自己の時間」と虚偽の申告をしたことになる。会社の見解を明らかにすること。

【会社回答】 7と同じ

原則として長期欠勤者が復帰する場合の面談は、自己の時間としている。

9. 過去5年間、乗務員が職場復帰にあたり、産業医との面談を行った事例及び勤務認証を全て明らかにすること。

【会社回答】

個々の社員の事例及び勤務認証については回答しない。

IV. その他の取扱いについて

1. 8月5日の交通費について、行き680円、帰り990円を支給している。この交通費支給の名目を明らかにすること。

【会社回答】

個々の社員の支給額を明らかにする考えはないが、適切に支給している。

2. 7月28日、組合員は、8月から職場復帰の意思を伝えているにも関わらず、8月3日に日勤指定をしなかった理由を明らかにすること。

【会社回答】 IIIの1と同じ

当該社員の病状に鑑み、8月5日の産業医の受診を踏まえて8月6日から会社として復帰の承認をした。

3. 産業医との面談等に要した90分間を労働時間にする事。

【会社回答】Ⅲと5同じ

そのような考えはない。

4. 今回、東海労組合員への対応に関わった全ての管理者は、組合員及び家族に誤った勤務認証や診断書等の手続き等を行ったことに対して謝罪すること。

【会社回答】

会社として適切に対応しており、謝罪するつもりはない。

以上

《若干のやり取り》

・個人情報ダダ漏れた！！

(組合) 診断書をファックスで送るのは、個人情報簡単に担当者以外の誰にでも見られる可能性があり問題だ。診断書の提出方法は他にもある。直接担当者に提出するなど。

(会社) 適切に取り扱っている。適切に判断している。

・会社に出社し、管理者と職場復帰について事情を聞かれたのは間違えなく業務だ！！

(組合) 8月5日に病気リハビリ中の組合員は、保存休暇で出社し、面談をしているが、その後の管理者との話は業務の話だから業務と見なすべきだ。

(会社) 職場復帰に必要な面談だから業務ではない。

(組合) 長期欠勤者が復帰する場合の長期とはどれだけの期間か？

(会社) 長期である。

(組合) わからない。何日以上か？5日は長期か？

(会社) 産業医が安全配慮義務で決める。具体的期間はない。

・安全配慮義務と言いつつ、休暇に出社させることのどこに安全を配慮しているのか！？言うこととやることがデタラメだ！！