

「運輸所における勤務発表内容等の変更」に 関する業務委員会を開催！

1月24日、地本は「運輸所における勤務発表内容等の変更」に関する申し入れ（11月21日付）について関西支社と業務委員会を開催しました。参加者は、組合側は柳楽副委員長、今田組織部長、西教宣部長、渡邊組織担当部長、笹田業務部長。会社側は、廿楽人事課課長代理、高橋運輸課課長代理、毛利車両課課長代理、岡本人事課係長でした。

「申」第12号「運輸所における勤務発表内容等の変更」に関する申し入れ

11月13日、「運輸所における勤務発表内容等の変更について」の会社掲示が掲出された。会社は、この間、勤務発表内容等の変更理由について「新幹線5運輸所において、社員の生活設計向上及びより均一的な年休取得を目的に、勤務発表方法等を見直す。」と述べている。

JR東海労は、以前より予備者の前月25日における勤務発表内容等の変更を求めてきたが、「年休申込（届出）期間」の締切り日が従来の前月20日から前月15日に変更になるなど、多くの問題が発生している。

組合の申し入れに対する会社回答は以下の通りです。

1. 勤務発表作成時の手順を明らかにすること。

【会社回答】

公休及び特休や、乗務以外の業務等を割り当て、1日ごとの行路数及び要員を調整して年休発給数を確定し、具体的な行路についてもできる限り充当して勤務指定を行う。

2. 年休締切りは、従来の前月20日にすること。

【会社回答】

毎月25日までに行う勤務指定表発表までに予備月の翌月の勤務の具体的な内容をできる限り発表するために年休届け期間を毎月1日から15日としており、また、届けでに必要な期間は十分確保されるものと考えているため、そのような考えはない。

3. 予備勤務の休日予定発表は、前月 10 日に発表すること。

【会社回答】

休日予定発表は、就業規則を上回る措置として交番勤務者のみに対して行っている取り扱いであり、予備月については勤務作成の都合上難しいためこれを行わない。

4. 年休の抽選は、各組合代表者立ち会いのもと公開抽選とすること。

【会社回答】

抽選は、パソコン上で抽選順位をランダムに割り当てるようプログラムされたファイルを使用し、恣意性が介在する余地がないため乗務員の立ち会いがなくても平等性、透明性は充分担保されていると考えるため、そのような考えはない。

5. 予備勤務の発表は、一定数は空欄で発表するとある。その理由と空欄日数の割合を明らかにすること。

【会社回答】

一定数の空欄の理由は、追加臨や乗務員の私傷病等、勤務指定後の突発事象へ対応するためである。また、空欄日数の割合については、所の規模、業務量や、年休申込み状況によって異なるため、一概には言えない。毎月 25 日までに行う勤務発表以降の突発事象への対応実績等も踏まえ、適切に指定していく。

6. 5 項の空欄日数は、公正公平に充当すること。

【会社回答】

特定の乗務員に片寄ることがないように、予備月の乗務員にできる限り分散して指定していく。

7. 予備勤務の休日出勤指定は、あり得るのか明らかにすること。

【会社回答】

予備月において、休日勤務指定は基本的に発生しない。

8. 出勤予備の指定は、あらかじめ指定するのか明らかにすること。

【会社回答】

基本的に「確保予備」は、25 日時点で白日として発表されたものの中から、5 日前時点で指定する。

9. 予備勤務者における定例訓練の指定は、あらかじめ指定するのか明らかにすること。

【会社回答】

基本的に訓練は毎月 25 日までに発表する翌月の勤務指定表で指定する。

10. 年休の取消しは申込期間終了後も随時、認めること。

【会社回答】

勤務操配に手戻りが生じ、毎月25日までに勤務指定表を発表することが困難になる可能性があるため、そのような考えはない。

11. 乗務員相互間で同意を得た場合、行路の変番を認めること。

【会社回答】

行路は会社が指定するものであり、乗務員相互間での変更は認めない。

12. 優先休暇申込用紙の提出は、運転科長以外でも受領を認めること。

【会社回答】

優先休暇の実務上の判断を行っているのは運転科長であるため、原則、運転科長へ直接提出すること。

13. 次勤務確認における電話確認は、会社が責任を持って行うこと。

【会社回答】

休日に会社側から指定をして連絡をするのではなく、都合の良い時間の中で電話確認するように配慮しているので、そのような考えはない。

14. 連続休暇制度における、5日連続の年休申込は、3日～5日連続での年休申込を認めること。

【会社回答】

支社権限外事項である。

勤務発表時の空欄は就業規則、労基法違反！

組合：就業規則で25日に勤務発表するとなっている。就業規則55条違反である。

会社：勤務種別を示しているので何ら問題はない。

組合：具体的な労働条件を示さなければならない。労基法上の絶対的の必要記載事項というのがあって、その中に始終業時間を明らかにするようになっている。そこには違反するのではないかと、この間ずっと言って来ている。

会社：会社としては、就業規則の条文に則って勤務種別を指定しておりますので、何ら法令等に問題になることはないかと考えています。

組合：別表2に勤務種別と書いてあるが、乗務員の場合は勤務が同一でない。皆さんそれぞれ行路が違う。行路には出退勤時間が書いてあるから、それで労基法上の絶対的の必要記載事項がまかなえる。

会社：就業規則に従って指定すれば問題ないと考えている。

空欄（白日）に予備勤務を指定すれば良い！

組合：空欄は突発事象に対応するためというが、空欄にするのではなくA予備とか勤務を指定してはいけないのか。

会社：確保予備（出勤予備）は指定している。

組合：そこにA予備を入れていれば突発に対応できるのでは。空欄にすると、そこが何になるのかわからない。組合の主張は、25日の勤務発表時点で出勤時間、退勤時間、休憩時間を明示すると言うことで空欄にしておくよりA予備を入れておく方法もあるのではと言っている。

会社：空欄すべてに予備を入れると言うことですか。

組合：そう言う方法もあると言うこと。

会社：そうしますと色々と替わることがあるのでは。確立して決めてしまえばコロコロと替わってしまいます。そう言ったことが逆に好ましくないので一定の最低限の白日（空欄）としている。

組合：しかし、空欄、空白という事が就業規則違反である。

会社：会社は勤務種別として示しているので問題はないと考えている。

組合：空欄、空白のところは5日前に発表されるでしょ。

会社：5日前です。

組合：予備を入れようが空欄であろうが、5日前の発表でないと分からないのだからA予備が良いのではないか。空欄のところは何時に出勤なのか分からないからA予備が良い。

会社：仮にでも入れていて期待していて、それがコロコロと突然、替わることで生活設計が立たなくなるでしょ。

組合：そもそも5日前の日別勤務表なんて言う就業規則にも載っていないことを運用していることがおかしい。そもそも25日には勤務発表しないといけないのだから、そこが原則だから。

会社：勤務発表はしています。

組合：していない。

会社：しています。

組合：堂々巡りだ。

年休は1日単位で申し込めることを確認！

組合：交番日の年休の申し込み方について2日連続で取るのではなく、1日単位で良いのではないのか。

会社：年休の申し込み方については従前通り両日で申し込んで下さい。

組合：年休と言うのは暦日（1日単位）で請求できるもの、行路だから2日連続して取り

なさいと言われるものではない。

会社：年休については暦日単位で付与していますが、ただ乗務員の泊まり行路において、それをやっていたら立ち行かない。

組合：我々の権利からすれば暦日で取れるのが年休で、1日単位で申し込むこともある。それを立ち行かないからと言うことで認めないことは権利の剥奪である。

会社：ただ、それは会社としては必要とは考えていない。

組合：行路のところに1日の年休請求した場合に、会社はそれを拒否できないでしょ。1日では駄目です。2日でないとな法的に拒否できないでしょ。

会社：片方だけだからと言って年休の時季指定が駄目ということはありません。

必要でなくなった年休を取消、順番を次の人に回すとお互い助かるのに、会社は作業的なことだけで取消を考慮しない理不尽な姿勢！

組合：会社は、年休の取り消しは25日までに勤務予定表を発表する事が困難だと言う何が困難なのか。

会社：年休を付与することを前提に勤務、代務者の確保等を行っていますから、勤務操配を五月雨式に取り消しを認めますと勤務操配が出来なくなる。

組合：勤務作成後だったら支障はきたさない。操配をガラガラする必要はない、年休を取り消したところに、次の順番の人を休ませたら良いだけ。年休を申し込んでいて、5日前に入るかもしれないが、必要でなくなった年休を取り消せば、他の人に年休を付与することが出来るのでは。

会社：泊まり、日勤パターン等、いろいろな行路がありますから、勤務は会社が指定するもので会社の専権事項です。

予備月の休日勤務希望者の勤務発表について「手元に資料が今ない」と答えておきながら前言を変えて答えない！

組合：予備の方で休日出勤希望を申し込んだ人は、25日の勤務発表で休日出勤を希望したところは、どのような形で勤務発表になるのか。

会社：勤務の見え方ですか。わかりません。

組合：2段書きで5日前に入るのか分からないのか。

会社：今は勤務の細部については分からない。

組合：わかれば、組合側窓口に教えて下さい。

会社：答える必要はない。

組合：今、言い方を変えらるということでもいいのか。

会社：申し入れ項目に対しては、お答えしています。休日勤務申し込みを、どのように活用しているのかは細部ですので、この項目の事項に関する関連性も低いので、そこまで答える必要はないと考えています。

組合：前言をひっくり返して言い方を変えるのですね。

会社：はい。

**予備月の休日出勤の発表について「答えない」とした会社の
思惑は！？とは何でしょうか！？**

以上