

「準夜勤手当の未払い」について

業務委員会を開催！

3月11日、地本は「準夜勤手当の未払い」に関する申し入れ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、甘楽人事課課長代理、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17号「準夜勤手当の未払い」に関する申し入れ（1月22日付）

昨年10月12日～13日、大阪第二運輸所において、台風19号災害時における勤務取扱いについて、準夜勤手当の未払いが発生した。

今回も、東海労組員が11月の給与明細を確認して、はじめて準夜勤手当が支給されていないことに疑問を抱き、当日の勤務取扱いに対し、当該組員自ら会社に「準夜勤手当を付けるべきである」と指摘した。その結果、今年1月に入り会社から「準夜勤手当を支給する」旨の説明と謝罪があった。

昨年1月15日、東海労関西地本と関西支社との間で開催した「会社の杜撰な管理による超勤過払い」（申第15号）の業務委員会では、対策として「今後は、関係者に正当な入力方・確認方の周知と指導を図っていく。」と回答している。

しかし、この間の対策では何ら解決出来ないことが明らかになった。賃金支給の度重なるミスに対し、会社と社員の間で信頼を揺るがしかねない大変重大な事態であり、組合として到底看過できないと考える。

以下、組合の申し入れに対する会社からの回答。

1. 「準夜勤手当」の未払いが発生した経緯を時系列で明らかにすること。

【会社回答】

2019年11月の給与を確認した社員から、同年12月初旬に会社に申告があり、詳細を確認した結果、準夜勤手当を支給すべき勤務で支給を行っていなかったことが判明した。その後、同様の修正が必要となる社員を確認し調査を行い、対象の社員に説明の上、2020年1月給与にて追給を行っている。

2. 昨年1月15日、東海労関西地本と関西支社との間で開催した「会社の杜撰な管理による超勤過払い」（申第15号）の業務委員会で、会社は、対策として「今後は、関係者に正当な入力方・確認方の周知と指導を図っていく。」と回答している。しかし、またもや会社の杜撰な管理で未払いが発生した。会社の見解を明らかにすること。

【会社回答】

結果として社員の給与支給に一部適正を欠いたことは事実である。改めて今回の過誤の内容や注意点について、必要な指導を行っていく。

3. 賃金支給の度重なるミスに対し、会社と社員の間で信頼を揺るがしかねない大変重大な事態であると考え。会社の見解を明らかにすること。

【会社回答】 同上

4. 会社の「関係者に正当な入力方・確認方の周知と指導を図る。」対策では、不十分であることが明らかになった。今後の対策を明らかにすること。

【会社回答】

今般の台風接近に伴いほぼ全面的な計画運休を行ったように、頻発する異常気象に対して会社としてこれまで例を見ない対応を行う中であっては、限られた時間で通常と異なる勤務整理を大量に行う必要があると認識している。今後そうした対応が増加したとしても適切な勤務整理が行えるよう、改めて今回の過誤の内容や注意点について必要な指導を行っていく。

5. 乗務員勤務に対し、「準夜勤手当」を支給するか否かの判断は、現場長判断で可能だと考える。何故、本社判断が必要なのか明らかにすること。

【会社回答】

他の手当と同様、準夜勤手当は賃金規程に則り支給要件を満たした場合に支給する。

6. 大阪第二運輸所において、「準夜勤手当」の未払いが発生させ職場を混乱させた責任は全て会社にある。「準夜勤手当」の未払いに至った経緯を全社員に説明し、会社掲示で謝罪し、再徹底すること。

【会社回答】

今回、準夜勤手当の支給漏れがあった社員に対しては個別に説明の上で、追給処理を完了させており会社として必要な説明は行っている。

以下、組合と会社との若干のやりとり。

11月にもらえる賃金が会社のミスで不履行となった、金利がつくだろう！

組合：未払いは何名いたのか。

会社：約80名。

組合：関西支社だけか。

会社：第一、第二だけだ。

組合：11月に支払われるものが、1月に支払われているが、利息をつけているのか。謝って済むことではない。

会社：会社としては法令等に問うて問題はないと考えている。

組合：会社のミスで遅れたので遅延金を払わなければならない。

会社：会社は今回の追給で問題は無いと考えている。

指導するという精神論的な対策ではなく、具体的な超勤整理簿を！

組合：申し入れ4項の会社回答は言い訳に過ぎない。乗務員が異常時に運転取り扱いミスをしたら、異常時だったからと許されるものではない。

会社：誠意を持って回答している。

組合：今後の対策として必要な指導を行って行くという精神面的な対策だけだ。

会社：今後は非現業の人達が大きな災害の際は指導や支援を行って行く。

組合：精神論的なことではなく具体的な仕業車両所には超勤整理簿がある。日別に何時間、夜勤しました、準夜勤しました。何時間、超勤しましたと社員が確認できる超勤整理簿があるが、運輸所には無いのか。精神的指導だけではなく超勤整理簿が良いのではないか。

会社：超勤整理簿はどういうものか把握していないので分からない。

組合：そのような対策は考えていないのか。

会社：対策は支給側の方でいろいろ指導等を行っている。今回は意識がもっと高ければ気がつき得たものであり、指導は単純だと言うが、凄く大事なことであり、そこで気づくようにしていく。

組合：指導する指導すると精神論で歯を食いしばれと同じである。

会社：厳正にやっている。

組合：組合の提案としては、よりわかりやすく確認できる超勤整理簿を出すようにすることである。

会社：そのような意見があったことは承知した。

以上