

業務連絡

2018年7月10日 No. 1
JR東海労新幹線関西地本
業 務 部

2018年5月14日、支社会議室において「申」第31号、第32号、第33号について、組合側幹事と会社側幹事による事前折衝を行いました。

会社は、「申」第31号、第32号、第33号については業務委員会を拒否しました。以下は協議の主なやり取りです。

「申」第31号年次有給休暇の発給に関する申し入れ(2018年3月14日)

1. 社員が年休の時季を指定していない日を、会社が勝手に年休として勤務指定した事態について、会社の見解を明らかにすること。
2. 時季指定していない日に、年休を発給することは、労働基準法、就業規則に違反するものである。会社の見解を明らかにすること
3. 大阪第二運輸所運転科長は「3月17日以降の年休申し込みについて、暦日単位での申し込みとしていたが、交番月の乗務員については行路単位で年休を発給した。時季指定以外の日が年休不要の社員は運転科まで」といった主旨の掲示を掲出した。本来、年次有給休暇は、労働契約上労働の義務のある日についてその労働の義務を免除する制度である。よって、会社が就労日の公表をし、社員が毎月20日までに翌月分の年休使用日を年次有給休暇申込簿に所定事項を記入のうえ会社に届けたあと、会社が毎月25日までに翌月分を指定することが基本である。よって、会社の今回の運用は本末転倒である。労基法、就業規則に照らして会社の見解を明らかにすること。
4. 会社は、運転科長自らが、当該乗務員に対して事情説明と希望を聞くべきである。見解を明らかにすること。
5. 今回の年休の取扱いを行った該当社員は何名いるのか。職場毎の人数を明らかにすること。
6. 会社は、勝手に年休を発給した当該社員全員に謝罪すること。

以上

《 議論内容 》

会社：付議事項ではないので開催しない。

組合：納得できない。

会社：昔からやられていた。認識の違いである。

組合：昔からやられていたというが、これまで組合が気付かなかっただけである。

会社：指摘も頂いて、新たに勤務指定や発給の仕方を整理した。

組合：苦情処理会議は開催されないのか。

会社：されていない。

組合：業務委員会も開催しないのか。

会社：職場コミュニケーションの話である。

組合：コミュニケーションの話ではない。今までのやり方がおかしかったのである。

会社：労使共にである。

組合：労基法39条に定められている時季指定した日に年休は指定するのである。

会社：時季指定しているか、していないかということの認識が去年までは労使共に2日分になっていた。それを今回ご指摘していただいているので、その声がある方がいたみたいだが、それを含めて改めて指定しているか、していないかを整理した。

組合：それは会社の見解である。今後はこのようなことはないのか。

会社：訂正の掲示も出たと聞いているので、今後はない。

組合：組合が指摘したから、会社が掲示した。今後の対策は考えているのか。

会社：指摘していただいた通り、徹底していく。認識のズレがあるとともめるのでズレないようにやっていく。

組合：これまで会社として、労基法に違反し就業規則に違反していた認識はないのか。

会社：それは違う。お互いが年休指定している認識の基でやっている話である。違反だとか、訴えるとかの話ではない。結局、年休を一部蹴った人もいるが、そのまま年休にした人の方が多かった。

組合：それでいいという話ではない。

会社：結局、仕組みを厳密に確認しあい、誤解が生まれないようやりましょうということである。

組合：今回、組合が運転科長に抗議して、指摘した後で一方向的に会社掲示が出た。

会社：その後でしたか。

組合：そうである。確認してないのか。

会社：前後関係だけである。

組合：何故、確認をしないのか。大阪第二運輸所だけがこのようなやり方をしていたのではないのか。

会社：であれば、今は把握はしていない。

組合：何故、把握しないのか。

会社：こちらの勝手である。

組合：簡単に考えてもらっては困る。

会社：簡単とか気持ちの問題ではなく、年休の申し込みの意志を労使できちっと合わせる話である。意見、指摘は分かるが、会社として気を付ける。

組合：会社の主張は、労使双方というが組合としては、会社が年休の管理は責任を持つべきである。

会社：指定された年休に対する年休処理は会社であるが、指定するかしないかは関係ない。

組合：時季指定してないところの管理はない。

会社：今回の問題は、年休の申し込みをしているかしてないかの問題であり、会社はこれまで、お互いが年休として時季指定していた認識に立っていたわけである。今回、違うとなり一概に会社だけが全ておかしいというのは変である。

組合：運転科長も例年通りと言っているが、それが間違っていたのである。

会社：それは労使共にである。
組合：それが大二運だけの問題だったのか、会社全体の問題だったのかのである。
会社：運輸所でその話があるのは事実である。それについては気を付ける。
組合：支社として、現場には指導をしたのか。
会社：している。
組合：本社からはないのか。
会社：本社は関係ない。
組合：議論は本部・本社間でもやっている。
会社：聞いてない。
組合：同じような回答が出ているが聞いてないのか。
会社：建設的な話であり、地方と現場でしっかりやる。
組合：4番の項目は、本人が言いに直接行けば聞いている段階である。暦日単位の年休
処理をした社員に対して、運転科は説明をしてない。黙っていれば年休である。
会社：最低限、要らないのであれば取り消す。年休申し込みの意志があったかなかった
が大事なので、意志がない人には説明をしている。
組合：何名いたのか。
会社：明らかにしない。
組合：何故、明らかにしないのか。
会社：個人の問題である。
組合：謝罪する考えはないのか。
会社：労使の問題であり、お互い気を付けましょう。

以上

「申」第32号「病気等の突発的な理由による年次有給休暇への勤務処理」に関する申し入れ(2018年3月22日)

1. 病気等の突発的な理由による年次有給休暇への勤務処理に際して「領収書」等の提示並びにコピー等の写しを会社が必要とする理由を明らかにすること。
2. 「1」に関して、会社が「領収書」等の提示並びに写しを行う法令及び就業規則上の根拠を明らかにすること。
3. 病気等の突発的な理由による年次有給休暇への勤務処理に際して「領収書」等を提示しない場合の取扱いについて明らかにすること。
4. 今回の事案の場合、なぜ領収書が必要なかったのか明らかにすること。
5. 会社はどのような条件に該当する場合に「領収書」等の提示並びに写しを行うのか明らかにすること。

以上

《 議論内容 》

会社：付議事項ではないので開催しない。

組合：納得できない。

組合：「領収書」のコピーは、会社として必要な時と必要でない時の違いは何か。

会社：コピーが必要か必要ではないかは、どれだけ長く休む可能性があるかを把握するために必要なケースがある場合とない場合がある。就業規則に照らすと2日前までは年休申請の事由には必要ないので、今回も必要ない。

組合：今回は、2日前にインフルエンザの症状が出たから要らないということか。

会社：5日以上欠勤する場合に診断書の提出を求める理由は、長く休むケースがあるので仕事にあたりが出る。それに目途を付けたいので、今回はインフルエンザで何日休むかを聞いたかったかもしれない。

組合：5日以降何日休むか分からないから必要になってくるということか。

会社：手続き上は私傷病になり本人の意向で年休処理になる場合もあるので、その証明が必要である。

組合：今回はそれと別である。

会社：業務の廻しの問題で貰うケースもある。

組合：それはどういうケースなのか。

会社：言う必要はない。

組合：会社の考えとして今回のケースは要らないのか。

会社：要らない。

組合：要するという時は、5日以上休むケースなのか。

会社：今回のケースは、その前の段階なので要らない。助役がコピーを要ると言ったのは、インフルエンザでどれだけ休むのか教えてほしいので任意で求めた。私傷病休暇で5日以上休むことが確定していない以上、非必ではない。今回は言い方の問題であるが、非必の提出で求めたのではない。

組合：1月24日からインフルエンザで休み、2月1日にコピーを求めているがその時点で何日休んだかは、分かっている。

会社：であれば、不要である。

組合：会社自体が間違っていたのである。

会社：念のために貰いたかったのではないか。

組合：領収書の提示も必要ないか。

会社：2日前に申請しているので、提示も必要ない。

組合：必要な時というのは、突発で休んだりした時なのか。

会社：2日以内に年休申請をした時に私傷病で処理する場合、事後的に私傷病になる証明が必要な時に診断書等が必要である。もう一つは5日以上欠勤が発生する時である。

組合：その場合は、コピーも提示も必要なのか。

会社：必要である。

組合：就業規則にはコピーが必要であるとは載っていない。

会社：載っていないが、会社に提出することで終わっている。

組合：この間、協約協定の時でも私傷病の問題が取り上げられている。診断書等の提出を求めるのは、どこに書いてあるのか。

会社：会社に提出するとある。提出した後コピーが必要か必要でないかは会社の判断である。

組合：本人の承諾が必要ではないか。

会社：必要ない。個人情報であれば、会社の業務遂行上必要なものとして取り扱っている。

組合：個人情報の管理責任はどこに載っているのか。

会社：掲示で達ししている。

以上

「申」第33号「京都駅乗務員待機室の改善」に関する申し入れ(2018年4月13日)

1. 京都駅に短区間巡回行路等の乗務員専用の待機室を新設すること。
2. 走行管理班待機室（2階詰所）に設置している業務用電話がダイヤル式の黒電話を使用している。早急にボタン式の新様式の電話に交換すること。
3. 走行管理班待機室にテレビを設置すること。
4. 走行管理班待機室の床や壁の汚れがひどい。部屋のリニューアルを行うこと。
5. 走行管理班待機室にハンガーラックやカバン置き場を設置すること。

以上

《 議論内容 》

会社：職環要求として、主旨は分かるが始まったばかりであり、他にも色々な意見が欲しい。

会社：今回の申し入れに対し、1～5までの理由が欲しい。

組合：今の走行管理の待機室は汚いから、リニューアルすること。

会社：今でも汚くはない、きれいである。

組合：黒電話は古くないか。

会社：使えるからいいのではないか。話があったことは認識している。

組合：労外が発生している時など、テレビを見るから置くこと。

会社：テレビを見るほど労外は発生せず、長くはいない。

組合：テレビやハンガーラック、カバン置き場も設置するのは大変なことではない。

会社：カバン置き場があるほど、来ますか。

組合：今、置き場がないから地べたに置いている。

会社：別にそれでもいいのではないか。

組合：カバンを置いて外に出る人もいるかもしれない。

会社：カバン置き場があってもなくても変わらない。

組合：必要と感じているから要求している。

会社：見てきた感想として、必要とは思わない。

組合：ハンガーラックがないのに、貴重品が入っている上着を脱いだらどこに置くのか。

会社：気持ちとしては置きたいことは分かるが、本当に必要かは今の範疇では置けない。
会社：ホームの待機室を求める声の方が乗務員は多いのではないか。
組合：求める人がいるから必要なのである。
会社：他の意見の人も聞きながら、必要となれば考える。
組合：意見が多いところの改善は検討しているのか。
会社：色々考えている。今後、改善されていくこともある。新しい体制は3月17日で終わりではなく、前向きにとらえていく。
組合：走行管理班待機室の床や壁の汚れがひどいのではないのか。
会社：使って不自由ではない。
組合：改めて申し入れをする。

以上