

2022年11月15日、支社会議室において「申」第6号、第7号、第10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。

組合側は、「申」第6号及び第10号については、団体交渉の場を「申」第7号については、労使協議の場を設定するよう強く主張しましたが、会社は、幹事間での窓口回答になると全く誠意のない態度に終始しました。「申」第6号及び第7号については、会社の考えのみを聞きました。以下は協議の主なやり取りです。

「申」第6号「年次有給休暇（年休）請求・取得に診断書強要」についての申し入れ(2022年9月20日)

1. この度の事態で、不安と精神的苦痛を与えた当該組合員に謝罪をすること。

【回答】そのような考えはない。

2. 診断書提出の撤回と診断書の返却、そして当該組合員に対して、診断書の取得に要した費用を支払うこと。

【回答】そのような考えはない。

3. 会社は、社員からの年次有給休暇の請求手続きに対して、理由や診断書の提出を強要できるのかどうかを明らかにすること。

【回答】

年次有給休暇の申請に於いて、事由欄が不記入であることだけを理由として会社が年休指定請求を拒否することはしていない。なお、社員が私傷病により継続して5日を超えて欠勤する場合は、休養期間を記載した医師の診断書を添えて届け出なければならない。

4. 会社は、今頃（8月）になって、診断書の提出理由を、「手術のための連続8日の年休申込みがあったため、就業規則第56条第2項に基づき、診断書の提出を求めたものである。」などと言っているらしいが、それは事実かどうかを明らかにすること。

【回答】

社員が私傷病により継続して5日を超えて欠勤する場合は、休養見込み期間を記載した医師の診断書を添えて届け出なければならない、そのように取り扱っている。

5. 就業規則第56条に記されているのは、(欠勤の手続)についてであり、第56条第2項には、「社員が傷病により継続して5日を超えて欠勤する場合は、休養見込期間を記載した医師の診断書を添えて届け出なければならない。なお、休養見込期間経過後、引き続き欠勤しなければならない時は、更にもその手続きをとらなければならない。」と記されている。会社は当該組合員から、欠勤の申請を受けたのかどうかを明らかにすること。

【回答】

就業規則第53条（8）に於いて「『欠勤』とは正規の労働時間の全部または一部を欠く場合をいう。」と定められており、そのように取り扱っている。

6. 組合員は、8日間の年休申込みを行ったのであり、欠勤の手続きを行なったので

はない。そうであるにも関わらず、就業規則第56条第2項（欠勤の手続）が適用される理由を明らかにすること。

【回答】4項回答と同じ。

7. 就業規則第53条（8）に明示されている通り、「欠勤」とは、正規の労働時間の全部又は一部を欠く場合をいう。」である。当該組合員が、欠勤をした事実はあるのかどうかを明らかにすること。

【回答】4項回答と同じ。

8. 年休の請求手続については、就業規則第76条に、「社員は、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、会社に届け出ることとする。」となっていて、診断書の提出など一切謳われていない。なぜ、診断書の提出が必要なのかを明らかにすること。

【回答】5項回答と同じ。

9. 翌月の所定の勤務（就労義務のある日と休日）が明らかでないのに、欠勤の手続きが行なわれるのかどうかを明らかにすること。

【回答】勤務指定までは、就労義務が発生することを条件とした仮の手続きとなる。

10. 会社は、悪戯な勤務を指定したあげく、納得いく説明もできない「就業規則第56条が適用される」などという悪質な言動を行ったことを猛省し、二度と同じ過ちを繰り返さないことを約束すること。

【回答】今後とも適切に対応する。

以上

《 若干のやり取り 》

組合：「申」第6号は団体交渉の場を設定を求めているが、開催しないのか。

会社：個人の苦情申告で苦情処理会議もやっているところでもある。個人に関する申入れは、幹事間での話しで説明をやっている。

組合：今回の案件に関しては、東京でも同様の「診断書強要」事件として裁判をやっている。そういう中で団体交渉を開催しないなら、組合として受け入れられない。

会社：協約に則って対応している。団体交渉開催には該当しない。

組合：組合側はあくまでも団体交渉開催を求めている。対立を確認する。また、会社側は幹事間での説明をしたいといっているが、団体交渉の席でないとし入れに対する議論は出来ない。

会社：組合側が団体交渉の席で議論したいという意思はわかるが、幹事間で回答を申し上げて出来る限り議論をしたいと思っている。

組合：議論をやる場は団体交渉の席であり、幹事間での議論にはならないのでやる必要はない。

会社：そこは協約に則ってやっていく。

組合：組合側は団体交渉開催を求めたが、会社は団体交渉はやらない。対立を確認する。また、幹事間での回答をもって会社が丁寧な説明をしたということにもならない。

会社：会社としては、幹事間での議論をやりたいと考えているが。

組合：幹事間での議論が真摯な議論となっているかといったら真摯な議論にはなっていない。

会社：この間会社としては必要な回答を申し上げ、議論ないし説明をしていると思う。

組合：この申入れは、東京でも裁判で争っている議案と同じである。団体交渉をやらな

いなら、受け入れない。

会社：東京のことはわからない。

組合：申し入れに対する会社の考え方だけは受けておく。

以上

「申」第7号「組合員に対する賃金未払い」に関する緊急申し入れ(2022年9月20日)

1. 変形労働時間制の要件を満たしていない、「空白勤務指定」された組合員に対して、割増賃金の未払い部分を早急に支払うこと。

【回答】

就業規則第54条及び第55条の規定に基づき適切に勤務を指定し、就業規則第67条及び第94条、並びに賃金規定第111条の規定に基づき適切に超過勤務手当を支給しており、未払い賃金はない。

2. 今回の申し入れの回答を9月30日までにすること。

【回答】 申し入れは速やかに対応する。

以上

「申」6号と同様に労使協議の場を設定しないため、会社の考え方だけを受け内容についての議論はなし。

以上

「申」第10号「台風14号接近に於ける、前泊呼び出し」に関する申し入れ(2022年10月7日)

1. 台風14号の接近に伴い、前日(18日)大阪第一運輸所・大阪第二運輸所の管理者が翌日の出勤対象乗務員に「出勤遅延になるかもしれない」「自己責任になるかもしれない」と連絡したことが明らかになった。この連絡は何に基づいて、誰の判断で指示したのか明らかにすること。

【回答】

社員は、自己の責任において所定の始業時刻までに出勤しなければならないが、天災等の不可抗力の原因により交通遮断が発生した場合は、個別の状況に応じて会社として適切に対応している。

2. 就業規則第60条では、災害による交通遮断の場合は障害休暇(有給休暇)である。今回のように通勤時に計画運休が行われた場合、出勤時刻まで間に合わなかった時の勤務扱いは、「出勤遅延」になるのか。会社の見解を明らかにすること。

【回答】 1項の回答と同じ。

3. 今回の管理者からの前泊を強要した「呼び出し」は、業務指示なのか明らかにすること。

【回答】 前泊を慫慂したものであり、業務指示ではない。

4. 今回の管理者からの「呼び出し」に於いて、前日(18日)年休にも関わらず前泊した乗務員がいた。年休で「呼び出し」が出来るのか会社の見解を明らかにすること。

【回答】3項の回答と同じ。

5. 前泊を余儀なくされた全乗務員に対して、「非常呼出手当」を支給し、出社した時刻から全ての時間を超勤扱いとすること。

【回答】そのような考えはない。

6. 今回、管理者から「出勤時間に間に合わないときは出勤遅延になるかもしれない」「遅れて出勤した場合は自己責任となる」と言われたり、また担当助役からグループラインで「出勤遅延になる」「自己責任になる」と連絡された乗務員がいることが判明した。管理者から連絡を受けた該当の乗務員は、ほとんどが従順に従い、前泊を余儀なくされた。今回の管理者からの連絡は、職権を濫用した「脅し」であり断じて許されない行為である。今後二度とこのような行為を行わないこと。

【回答】今後とも適切に対応する。

以上

《 若干のやり取り 》

組合：1項の申入れ内容と会社回答には乖離がある。組合側の申入れに回答していない。事実このようなことがあったのか調査したのか。

会社：別にこのような発言をしたとしてもおかしくない。

組合：おかしくないのか。

会社：会社として社員の自己の責任で出勤して貰わなければならないので、会社が出勤遅延になる可能性もある話しをしたと理解している。

組合：普段の出勤遅延の話しをしているのではなく、台風14号接近で前泊しないと翌日の通勤障害で遅れたら出勤遅延になるのか。

会社：出勤遅延になると断定は出来ないが個別具体的な事情にもよるが出勤遅延になり得る可能性もある。結果的に災害等交通遮断し全く出勤出来ない状況であれば、通勤障害が適用されるが、この予測は判らないから事前に出勤遅延になるかもしれないと伝えている。

組合：前泊をしないと出勤遅延になると言われたら社員を脅しているように見える。社員の捉え方ひとつで変わる。このような連絡があるのか。

会社：あくまでも懲慥であり、出勤に間に合うように連絡したらどうかということ。

組合：前泊をしなかったら、出勤遅延になると脅しである。

会社：結果的に泊まらない社員もいた。

組合：前日「年休」の社員まで、前泊で出てきている。その社員の扱いをどうするのか。

会社：自分で自主的に来られたのなら問題はない。

組合：本人は、用事があり年休を取っている。しかし、会社からこのような連絡があれば仕方なしに出てくるのである。

会社：懲慥なので、嫌なら来なくてもいい。

組合：会社は指示でなく懲慥とっているが、会社から言われれば殆どの社員が出てくる。

会社：例えば、その日に親の介護があつて無理という話があれば仕方ないかもしれないが、個別の事情としか言いようがない。

組合：計画運休でなく、当日の自然災害で通勤障害になった場合は出勤遅延にならない考えでいいか。

会社：基本的には通勤障害休暇の定義になる。

組合：前日に始発から終日、計画運休とわかっている場合は障害休暇は適用になるのか。

会社：前日からわかっている場合は、障害休暇は適用されない可能性がある。

組合：前泊しない限り明日の出勤が不可能な場合で、本人がそれをわかっている前泊せずに出勤出来なかった時は、出勤遅延になるのか。

会社：出勤遅延になる可能性は高い。

組合：可能性を言っているが、出勤遅延扱いになるのか、ならないのか。

会社：出勤遅延になるか、ならないかは、どういう事情があるかどうかで判らない。しかし、障害休暇は適用されない可能性が高いといえる。

組合：前泊の指示は、強要ではなくあくまでも懲慥である。また、前もってわかっている計画運休について、出勤遅延した場合は障害休暇が認められない可能性が高いということか。

会社：必ずしも、出勤遅延になるかどうかは言えないが、障害休暇は適用されない可能性が高い。

組合：出勤遅延でなく障害休暇の適用がされない場合は、どういう場合か。

会社：例えば、家族の介護とかで前泊出来ない、やむを得ない場合などである。

組合：前泊した社員で、自所の休養室宿泊とホテルに宿泊した違いは何か。

会社：休養室のキャパを見て、自所かホテルか決めた。早い者勝ちとかはないと考える。

以上