

ユニオン情報、何か勘違いをしていませんか？

ユニオン情報が相次いで発行された。関西地本情報7号、新幹線地本組織情報18号で、いずれも「新幹線乗務員の勤務発表」に関する内容で書かれている。内容は今回の変更は「東海労が要求を実現」と宣伝しているが、「ユニオンの成果」であり、東海労の主張は間違いですというトーンで書かれています。ユニオンの成果と宣伝するのはかまわないが、幾つか気になることがある。

組織情報によれば、2018年3月の「新幹線車内業務の見直し」で、交番ローテーションに占める予備月が増えた事に伴い交渉を展開してきたと記載されている。この前提はおかしいのではないか。そもそも就業規則によれば、「第55条 社員の勤務は、毎月25日までに翌月分を指定する」とある。予備の勤務につく社員は除くとはなっていない。従来の取扱いが誤りであって、就業規則ばかりか、労基法にも抵触する取扱いを行っていたのである。新幹線の乗務員職場以外は、予備者の勤務発表が実施されていることから、新幹線職場の取扱いが誤りなのである。だからこそ東海労はこの間、予備者の勤務発表を訴え続けてきたのである。

年休請求手続きの変更が、本当に必要なのか？

ユニオン情報によれば、今回の勤務発表は「年休請求手続きの変更」つまり、年休申込期間を前倒しすることで、ようやく実現したとされている。そして、東海労関西第839号「年休の申込みを15日に変更する必要はない」が発行されている。この情報は、予備者の勤務発表を行うが「年休請求手続きの変更」が条件となるという、会社主張に疑問を呈する角度から発行を行ったものである。年休取得可能数に対して優先休暇、連続休暇、最後に順位制度に基づく年休となります。順位制度に基づく年休は一番最後になるのだから、20日の締切りを15日に変更しても何ら変わることはありません。

東海労の主張は、本当に「勤務発表をするために、年休の請求を20日から15日に変更する必要があるのか？ 別にしなくとも、勤務発表はできるのではないだろうか」ということなのである。果たして、勤務発表をするに当たって、年休の請求手続きの変更が本当に必要なのか？ 会社が知っているからといって、何でも鵜呑みにする必要はないし、むしろ大いに疑ってかかるべきではないのだろうか？

多くの場合、既得権や種々の権利は奪われる。こっそりと、知らぬ間に、もっともらしい理屈を付けて、色々なケースがあるが、一旦奪われたものを取り戻すことは簡単ではない。私たちは、会社の主張に無関心であってはならないと考えています。