

申第16号「休日指定予定日公表の廃止」に関する申し入れに対する業務委員会開催 労働日がわからなければ年休を申し込むことができない！ 一方的な廃止は認められない！

本部は2月7日、申第16号「休日指定予定日公表の廃止」に関する申し入れについて会社と業務委員会を開催しました。会社が組合に何の説明をすることなく、職場に「休日指定予定日公表の廃止について」という掲示を掲出したことに対して、休日の指定予定日の公表は、組合員にとって翌月の生活の計画を立てるためにも必要なものであり、会社の都合で一方的に廃止することなどは認められない、労基法に抵触することなどを強く主張しました。会社回答と主な議論は以下のとおりです。

『申第16号』申し入れと会社回答

1. 労働組合と事前に協議しないのはなぜか明らかにすること。
【回答】今回は適用範囲を見直すものであり、かつ4月1日の実施日まで十分猶予を持って社員に周知している。
2. 休日指定予定日を導入した経過について明らかにすること。
【回答】事前に休日が明示されていれば社員の生活設計が容易になり、年休の申し込みが効率的になるなどの観点から公表することが可能な場合は前月10日をめどに休日予定日として公表することとしたものである。
3. 職場によって廃止するに至った経緯は何か明らかにすること。
【回答】運輸所を除く多くの職場では、前月10日以降の年休・休暇申し込みなどの影響で、勤務発表時に休日が予定と異なる日になることが多く、制度の運用が難しい状況となっていた。このため休日指定予定日公表の範囲箇所

については、制度が概ね安定的に運用されている運輸区所に限り、その他の職場では実施しないこととした。

4. 休日指定発表を廃止する職場はどこなのか明らかにすること。

【回答】現時点で、休日指定予定日を公表している運輸区所を除く各区所である。

休日指定予定日公表を廃止すると労働日が分からず、 年休を申し込むことができない！労基法39条違反だ！

組合：3. の回答中「休暇」とは、どのような休暇のことなのか。

会社：就業規則で決められている休暇であり、私傷病休暇とかである。年休のことは意味していない。

組合：休日指定公表は2. の回答のとおりで理解している。しかし、年休申し込みにあたっては労基法39条にあるとおり、労働日に取得するものである。休日指定予定日が公表されないと、労働日がわからず年休を申し込めないではないか。労基法39条で労働日に年休を与えるとなっているはずだ。

会社：労基法39条と照らし合わせても、違法な取り扱いをしているとは思わない。

組合：では、年休を申し込んだ日に特休や公休が入ることはないのか。

会社：それはありえる。今までもあったはずだ。今後も変わらない。

組合：それは問題だ。時季変更は業務に支障あるときに限るものであって、特休、公休が年休を請求日に入ることにはあり得ない。

会社：会社としては問題ないと考えている。

組合：会社の考え方はおかしい。

会社：もし仮に社員が一ヶ月のすべての日に年休を申し込まれたとしても、会社は休日を指定しなければならない。

組合：それで特休、公休を付与できないとなるわけにはいかないから、休日予定を出していたということだ。

会社：それは違うのではないか。

組合：本質的にはそういうことである。全然労働日が分からなくて、30日も年休を申し込むようなことがあってはいけないから、前月10日に予定を出していたということだ。

会社：休日予定は運用の話であり、労基法とは別の問題である。

組合：年休がからむ話ではないか。年休は労働日に取るから、休日の予定を出してもらわないと労働日に取れない、ということで年休の話をしているのだ。

会社：休日指定というのは労基法の定めに従って前月の25日までに発表してお

り、運用として休日指定予定日を前月10日を目処に公表することにして
いたが、いろいろ問題が生じているので改めるという話をしている。

組合：話がかみあわないか、意図的にずらされている。労基法39条をめぐる内
容での回答を求めるがどうなのか。

会社：答えたとおりで変わらない。労基法39条に年次有給休暇の記載があるが、
それに基づいた会社の見解である。社員としては、休みたい日に年休が
一時的に入らなくても特休でも公休でも「休み」になるのだから、それ
で良いのではないのか。言われている背景が解らない。

組合：労基法上ではおかしいということだ。会社が休日予定を発表しないとい
うから、原理原則でやるということだ。

会社：「休み」になるのなら不満は無いのではないのか。

組合：それは違う。時季変更の連続で、年休が流れてしまうことがあるからだ。

問題の本質は要員が適正でないからではないのか！

組合：公表しないことに至った問題点は何なのか。

会社：制度の運用が難しくなっているからである。

組合：なぜ難しくなっているのか。

会社：前月10日公表以降の年休申し込みなどがあって、できなくなっている。

組合：車両職場の交番検査、台車検査、浜松工場などは、稼働日、非稼働日が
計画され、非稼働日に一斉休日が設定されるのだから、公表した予定を変
更することはない。このような一斉休日の職場では、会社の言い分から
しても何ら支障がない。

会社：業務負担などを勘案した結果、運輸区所以外は一律に実施することとし
た。

組合：一方的だ。会社の言い分から言っても何ら支障がなく、できるところは
やれば良い。影響を受けているところは人を増やせば良い。

会社：各職場の要員は適正要員となっている。

組合：適正じゃないから、問題になっているんじゃないのか。一方で、運輸区
職場は安定的に運用されているというが、その他の職場と違う点は何だ
と認識しているのか。

会社：予備員がいるから、調整できるということだと思う。

年休請求日に休日が入れば労基法違反だ！

組合：交検や台検のような一斉休日が設定される職場で、休日になるであろう
非稼働日(日曜日)に年休を請求したらどうなるのか。

会社：年休でなく休日になる。

組合：それはおかしい。年休の時季変更は業務の運営に支障を妨げる場合のみ
で、年休の時季変更をしておいて休日を入れたら労基法違反となる。

会社：休日も付与しなければならないことから、大きな意味で業務の運営に支障をきたすということだ。

組合：それはおかしい。だったら第三者機関ではっきりさせることになる。

休日勤務について勤務表はどのように明示されるのか！

組合：今後、休日勤務を申し込んだら、前月25日発表の勤務表にどのように明示されるのか。

会社：その日が休日勤務と分かるような形で明示していく。

組合：休日指定予定日公表の、一方的な廃止については認められない。労働日が不明なのに年休の請求はありえない。年休請求日に特休、公休が入ったら労基法違反である。これが組合の見解である。対立点については、あらためて申し入れなどしていく。

会社：了解。

以上