

会社が出した就業規則の解説書において
年休は欠勤ではないと明示されているにもかかわらず
今度は年休を欠勤とこじつける会社！
年休は欠勤ではない！！

申第20号に対する窓口による会社回答

2月27日、申第20号「労働協約第37条及び272条の運用に関する団体交渉を求める再申し入れ」に対する会社からの窓口回答がありました。

申第14号において、年休を欠勤とする会社の解釈は誤りであるとして、本部は団体交渉の開催を求めました。しかし会社は団体交渉の開催を拒否しました。そのため本部は、開催の拒否に対して強く抗議するとともに、申第20号において再申し入れを行いました。（申第14号に関する業務速報はNo.1016で発行済みです）

年休が欠勤でないことは、J R 東海が発足してまもなく会社から出された「就業規則の解釈と運用（まえがき山田佳臣勤労課長【現会長】）」という冊子に明示されています。であるにもかかわらず、会社は「そのよう過去の物で議論などできない。現在は年休は欠勤という解釈である」と、山田会長が当時勤労課長だった時に責任を持って出した解説書を過去の物と一蹴し、そのような昔の物は今は通用しないと云わんばかりの対応をしました。ならば、いづとう解釈が変わったのかとの問いにはあやふやにするだけで、ここまでくれば解釈というレベルではなく、こじつけとしか言いようがありません。

本部はこのような会社姿勢を許さず、さらに闘います。

申第20号（2月3日申し入れ）

労働協約第37条及び272条の運用に関する団体交渉開催を求める再申し入れ

会社は、組合が申第14号「労働協約第37条及び272条の運用に関する団体交渉を求める申し入れ」に対して、窓口間で「団体交渉事項には該当しないため団体交渉は行わない」と回答した。会社は労働協約を誤って解釈し、現場の組合員に多大な不利益をかけたにもかかわらず、団体交渉での協議を拒

否した。

組合は断固抗議すると共に、あらためて、団体交渉の開催を下記の通り申し入れるので、誠意ある回答を行うこと。

記

1. 会社は「欠勤」の定義について、「基本協約34条（8）、就業規則53条（8）にあるとおり、『正規の労働時間の全部又は一部を欠く場合』である」と窓口回答している。しかし、JR東海が「就業規則が正しい理解の下に的確に解釈・運用されていくことが大切」として作成した解説書「就業規則の解釈と運用」（昭和63年2月）によると、「年次有給休暇は、欠勤にあたらない」と解説されている。会社は「年休は欠勤である」とした誤った解釈と、「年次有給休暇は欠勤にあたらない」ことを認めること。
2. 会社は、年休の当該組合員に診断書の提出を求めた理由として、「『傷病により継続して5日を超えて欠勤した』ためであり、基本協約37条（2）（就業規則56条（2））に基づくものである」と窓口回答している。年休は欠勤にはあたらないことから、診断書の提出を求めたことは誤りであったことを認め、本人が診断書取得に要した費用を補償すること。
3. 会社が労働協約を誤って「解釈・運用」していることは明白である。申第14号について、団体交渉を開催すること。

【窓口回答】

1. そのような考えはない。
2. そのような考えはない。
3. 本件について個別に団体交渉は開催しない。しかし、今回の新賃金、夏季手当交渉の場での貴側からの議論を妨げるものではない。尚、端緒となった組合員の苦情申告については、貴側の主張の通り労働協約の解釈適用にかかわる問題である。よって団体交渉ではなく地方で苦情処理を提案している。

《主なやり取り》

組合：そのような考えはないのか。

会社：考えはない。

組合：解説書で明確に年休は欠勤ではないと説明されているにもかかわらず、それでも年休は欠勤だということのか。

会社：現在はそうである。

組合：現在とはどういうことか。今も解釈が変わっているわけではない。

会社：あの資料はあくまでも過去の資料である。その資料を基に議論をするのはふさわしくない。

組合：解説書は過去の物なのか。

会社：そうである。現在は申し上げている通りの解釈である。

組合：解説書は何だったのか。

会社：昔の資料である。

組合：昔のって何なのか。それはずるい言い方だ。解釈を変えるのなら別の解釈本を出すべきだ。そのようなものは出ていない。

会社：解説書が出されて以降、就業規則が変わっている。

組合：変わっていないだろう。

会社：変わっている部分もあれば変わっていない部分もある。解説書は過去の資料なので、今の就業規則と詳細に照らして調べたわけではないが、過去はそう書かれていても、それを基に議論はしない。現在の解釈は申し上げている通りである。

組合：それはおかしい。過去の物では済まされない。

会社：それならば、就業規則が変わるたびに解説書を配らなければならない。

組合：では、なぜあの解説書は配られたのか。

会社：当時の経緯はよく分からないが、必要な範囲で配ったのではないか。

組合：そう、必要だから配った。

会社：どの範囲かは分からない。

組合：全員ではないのか。

会社：資料がそもそも63年の物。大分前の物である。

組合：30年前である。

会社：それを基に議論することは乱暴である。

組合：それは違う。昔の物だからという考えはおかしい。十分今でも解釈は生きている。昔の物だからという言い方はおかしい。

会社：現在の解釈について疑問の点があるならば、今の団交の中で議論は妨げない。

組合：そのことについて団交を1日増やすのか。

会社：日は増やさない。

組合：それでは十分議論できない。そのことに時間が取られたら他の議論ができない。

会社：そのことで時間が多少伸びても…10分とか…

組合：そんな10分位で済む話ではない。

会社：解釈についての話だから、協約の改訂ということになれば協約改訂時に議論すればどうか。そもそも端緒は苦情なので、まずは地方で苦情処理会議をすればどうなのか。

組合：そもそも、昔のことで片づけようとする、その姿勢って何なのか。

会社：そのようなものを出されても、それをベースに議論することが正しいとは思わない。

組合：欠勤のところなど就業規則は変わっていない。

会社：変わっていようがいまいが全体的に…

組合：それなら何でもかんでも会社の都合のいいように解釈されるだけではないか。

会社：解釈に疑問があれば苦情処理会議もある。

組合：出された当時、山田勤労課長が解釈の違いを起こさないように出したものだ。

会社：当時の解釈がどうだったかという話はしていない。当時からそうだったかも知れないし、それは分からないが、当時の資料をベースに議論をするつもりはない。現在の解釈はこうであるということがベースである。

組合：それはおかしい。何でも全て会社の都合のいいように解釈されるということだ。

会社：規程とか運用があればそういうものは出てくる。疑問があれば解釈運用で個人に適応されれば苦情処理がある。

組合：実際ははっきりと書いてあるものが出てきた。

会社：昔の資料が出てきた。

組合：昔という考えは関係ない。昔の物だから今は関係ないなどと言えものだ。

会社：誤解しないでほしいが、昔がどのような解釈だったかの議論ではなく、今の解釈はこうであるということを言っている。昔がこうだったから今もこうであると言われても、それを昔の資料に基づいて議論はできないと言っている。

組合：どこかで解釈替えをしたのか。

会社：解釈替えはしていない。

組合：しているではないか。

会社：過去の資料をあえて調べる気はない。過去の資料を基に議論をする気はない。

組合：なぜか。

会社：現在の解釈があるから。

組合：現在の解釈にいつから変わったのか。

会社：いつから変わったなどは別に調べていない。

組合：それっておかしいだろう。

会社：変わっていないのだからおかしくない。

組合：変わっていないのならば年休は欠勤ではない。

会社：過去の資料に基づいて議論をする気はないので、過去の資料を詳細に調べてはいないから、昔の解釈が今の解釈と同じなのか、ずれているのかそ

こはあまり関係ない。今の解釈は一つである。

組合：それはおかしい。そこまでくると、解釈ではなくこじつけだ。

会社：なぜか。

組合：組合は、年休は欠勤ではないと言っている。会社は欠勤だと言っている。そこで調べたら、30年前に当時の山田勤労課長が年休は欠勤ではないとしている。それを言ったら今度はそんな昔の話は知らない、関係ないって、そんな話あるものか。

会社：とにかく過去の資料に基づいて議論はすべきでないと考えている。欠勤の中に年休は含まれると解釈している。それに尽きる。

組合：そうではない。全く違う解釈だ。解説書を昔の物で関係ないと片づけるな。

会社：現在は現在である。

組合：変わっていない。

会社：変わったかどうか分からない。

組合：不思議でしょうがない。欠勤でないと明示されている。

会社：過去の資料は分からない。

組合：対立である。抗議する。

以 上