

申第22号に対する窓口回答 休日指定予定日公表の廃止は 労基法違反である！！

会社は3月6日、申第22号「休日指定予定日公表の廃止に関する団体交渉の開催を求める申し入れ」に対して団体交渉を行わず、窓口回答を行いました。

年休は労働日に付与されます。休日に年休は申し込みません。これは労働基準法第39条で定められていることです。休日指定予定日の公表がないと、いつが労働日なのかが分かりません。年休は労働日に申し込むものですから、労働日の公表がないと年休が申し込めなくなります。これは明らかに労基法39条違反です。

本部は、会社の休日指定予定日公表の廃止は労基法違反であることを指摘し、廃止を撤回するよう団体交渉を申し入れました。しかし会社は組合の指摘を一切無視し団体交渉の開催を拒否しました。

東海労はこのような会社の姿勢を許さず、職場環境の改善のために闘います。

申第22号(2月21日申し入れ)

休日指定予定日公表の廃止に関する団体交渉の開催を求める申し入れ

組合は申第16号「休日指定予定日公表の廃止に関する申し入れ」を提出して労使協議の場を求めたが、開催された業務委員会では十分な議論を尽くすことができなかった。よって改めて下記の通り申し入れる。

尚、問題となっている「休日指定予定日の公表」は、会社が2000年の基本協約改定の団体交渉時に提案し、2001年4月より実施されたものである。労使の合意で実施されたものを、会社の都合で一方的に廃止することなどあってはならないことである。従って当然今申し入れについては団体交渉を開催するよう求めるので、下記について誠意ある回答を行うこと。

記

1. 年休の請求は、労働日に労働免除を請求するのが労基法に則った取り扱いである。従って、「休日指定予定日の公表」を従来通り前月10日までに行うこと。
2. 請求した年休請求日に、会社が一方的に休日を指定した場合は、労基法第39条違反である。一方的な休日の指定は行わないこと。
3. 休日勤務申込みの取り扱いは従来通りにすること。そして、申し込み取り消しの締切日を設定しないこと。

【窓口回答】

本件についてはすでに業務委員会を開催済。協約上の団体交渉事項には該当しないので団体交渉は開催せず幹事間で回答する。

1. そのような考えはない
2. 年休の時期指定日に対して、結果として休日が付与されることはありえる。
3. 休日勤務申し込みの取り扱いを変更する考えはない。

【主なやり取り】

組合：年休は労働日に申し込むものであり、休日が分からない状態で年休は申し込めない。それが労基法39条の趣旨である。会社の回答は労基法に反している。

会社：そのようなことはない。労基法には反していない。

組合：年休は休みの日には申し込まない。休みの日が分からないところで年休は申し込めない。

会社：必要なら30日申し込めばいい。

組合：休みがあるのだからその必要はない。休みの日には申し込む必要はない。

会社：これまでもそのようにやってきた。

組合：これまではこれまでである。誤りに気づき申し入れている。明らかに労基法に反する。

会社：反してはいない。

組合：対立である。

以 上