

申第41号に対する窓口説明 大二輸で暦日での年休申し込みを 指示をしたのは会社である！ 団体交渉拒否に対して抗議！

会社は、3月30日、3月12日に申し入れた申第41号「年次有給休暇の発給に関する申し入れ」に対して、団体交渉を開催せず窓口での説明を行いました。本部は、今回の取り扱いは明らかに会社のミスであり、組合の申し入れを真摯に受けとめることを追求し、団体交渉すら行わない会社の姿勢に抗議しました。

《申第41号（3月12日申し入れ）と回答》

年次有給休暇の発給に関する申し入れ

組合の調査によると、大阪第二運輸所における2018年3月分の勤務発表において、社員が年休の時季指定をしていない日に勤務認証が「年休」となっている事態が発生している。この事態について、下記のとおり申し入れるので団体交渉を開催すること。

【回答】

本件は協約上の団体交渉事項には当たらず、団体交渉は開催しない。

1. 社員が年休の時季を指定していない日を、会社が勝手に年休として勤務指定したことについて、会社の見解を明らかにすること。

【回答】

これまでの取り扱いに則って勤務を作成したものである。なお、箇所において、指定された年休が不要であるとの申告があった場合は、勤務を変更して対応している。

2. 時季指定していない日に、年休を発給することは、労働基準法、就

業規則に違反するものである。会社の見解を明らかにすること。

【回答】

労働基準法また就業規則に違反しているとの認識はない。なお、箇所において、指定された年休が不要であるとの申告があった場合は、勤務を変更して対応している。

3. 大阪第二運輸所運転科は「3月17日以降の年休申し込みについて、暦日単位での申し込みとしていたが、交番月の乗務員については行路単位で年休を発給した。時季指定以外の日が年休不要の社員は運転科まで」といった主旨の掲示を職場で掲出した。

本来であれば、就労日を公表し、社員から年休の時季指定を受け、25日までに勤務指定を行うことが基本であり、社員からの時季指定がない日に年休を発給するという会社の行為は、本末転倒である。労働基準法、就業規則に照らして見解を明らかにすること。

【回答】

そもそも、全く年休申込が存在しなかったのではなく、前提として特定の日に対する年休の時季指定があり、その日が泊行路の場合は2暦日にわたって年休申込があったものとするこれまでの取り扱いに則って勤務操配を行なったものである。なお、箇所において、指定された年休が不要であるとの申告があった場合は、勤務を変更して対応している。

4. 本来であれば事前に運転科自らが、当該乗務員に対して事情説明と希望を聞くべきである。見解を明らかにすること。

【回答】

掲示物をもって必要な周知は行っており、そのような考えはない。

5. 勝手に年休を発給した当該社員に謝罪すること。

【回答】

そのような考えはない。

《主なやり取り》

組合：団体交渉をしないことに抗議し対立を確認する。

組合：そもそも、会社が暦日で年休を申し込むよう周知したことである。それに従って社員は年休を申し込むのは当然だ。申し込んでもいない日に年休を入れること自体考えられない。

会社：このときはダイヤ改正があり、勤務の発表がいつもとは違う形になった。しかし、交番となる人はこの間同様、行路に対して年休を発給するので、このような取り扱いになった。

組合：交番になるかどうかなど分からないではないか。

会社：流れを見れば分かるのではないか。

組合：そういう認識なのか。実際はそうはなっていないと思うが。いずれにしろダイ改も流れも関係ない。会社が暦日で申し込めとしたのであり、それに従って申し込んだ。会社の取り扱いが間違っている。

会社：これまでもダイ改のときはそのようにしていたと聞いている。

組合：これまでは関係ない。

会社：申し込んでいないところに年休が入っているとの申告があり、変更の取り扱いを行った。

組合：それは申告があつて、会社が間違っていたからそうしたのではないか。勤務は真っ白で、どの日がどのような勤務か分からない状態で申し込みが行われている。

会社：結果交番に入った人に、その行路に対して年休を発給した。

組合：申し込んでもない日にまで発給した。勝手な取り扱いだ。該当者に確認すべきだったのではないか。

会社：申告があつたので、掲示で、不要な年休については申し出があれば変更すると周知した。この間と同じ取り扱いと思っていた社員もいる。

組合：そういう人は2日間の申し込みをしているのではないか。

会社：暦日で申し込んで、行路が年休となっている。

組合：それはその申込み方が間違っている。

会社：この間もそうしていたので、そのようにした。コミュニケーションの問題である。

組合：コミュニケーションの問題ではない。そもそもコミュニケーションなどない。会社が指示したことである。それに従って年休を申し込んだ。掲示で知らない人は言ってこいという問題ではない。会社から確認すべきだ。

会社：申し出を受けて、検討し、掲示で周知したので問題はない。

組合：謝罪もしないのか。

会社：そのような考えはない。

組合：明らかに会社のミスである。対立を確認する。

以 上