

申第24号「休日勤務指定に対する解明要求に関する申し入れ」について業務委員会開催 休日勤務指定日に年休申請したら特休・公休になるのか？

本部は2月25日、「休日勤務指定に対する解明要求に関する団体交渉開催の申し入れ」（申第24号）、についての業務委員会を開催しました。この申は、基本協約条文の解釈に関わる問題であることから、団体交渉の開催を申し入れていました。冒頭、業務委員会で開催することになったことについて会社に質したところ、団交事項に該当しないと答えたため、対立しました。

休日出勤指定に対しては、これまで多くの組合員が年休を申し込んできましたが、年休、特休公休、勤務など、不可解といえるような対応がされていました。その理由について、会社は「個別の状況については承知していない。一概に言えるものではない」「何らかの事情があれば休日勤務指定を取り消すことになる」と、非常に曖昧で難解な回答を行いました。

また会社は、休日出勤指定について「36協定の第2条2号を根拠にしている」と回答しましたが、「要員運用上人員の繰り合わせの必要があるとき」というのは、病気や忌引、事故などが発生した場合に要員をやり繰りするものであり、本部は36協定のこれには該当しないことを主張し、対立しました。

さらに本部は、一方的休日出勤の解消、適正な要員配置、年休完全取得を求めましたが、会社は「必要な要員を措置している」等と全く譲りませんでした。

申第24号と会社回答

休日勤務指定に対する解明要求に関する団体交渉開催の申し入れ

新幹線乗務員職場において、休日勤務指定に対する年休申請で、休日勤務指定を解除して特休・公休とする不可解な対応が発生しており、従来の取扱いが

らすれば異例の事態である。これは、今後の年次有給休暇の時季指定及び労働協約の条文改訂に関わる問題であり、下記のとおり申し入れるので団体交渉を開催すること。

1. 毎月10日発表の休日予定表で勤務指定とされていた日に、20日までに年休の時季指定をして、25日発表の勤務指定表で休日勤務指定されたので、再度、年休の時季指定をしたところ、休日勤務指定が特休・公休となったという事実が発生しているが、年休の時季指定をしているのに、なぜ特休・公休となるのか明らかにすること。

【回答】一概に言えるものではないが、何らかの事情があれば休日勤務指定を取り消すことになる。

2. この特休・公休指定は、年休の時季指定によるものなのか、明らかにすること。

【回答】1. に同じ。

3. 年休の時季指定によるものであるとするなら、20日までの年休の時季指定によるものなのか、再度の年休の時季指定によるものなのか、明らかにすること。

【回答】1. に同じ。

4. 現場管理者は「年休申し込み順位が良かったから」と述べているが、特休・公休の指定は、年休申し込み順位も適用するのか明らかにすること。

【回答】現業機関における個別の状況については承知していない。一概に言えるものではないが、何らかの事情があれば休日勤務指定を取り消すことになる。

5. 毎月10日発表の休日予定表で、勤務指定とされていた日に、20日までに年休を申し込み、25日発表の勤務指定表で特休・公休となったという事実が発生しているが、年休の時季指定をしたのに、なぜ特休・公休となるのか明らかにすること。

【回答】運輸所において発表している休日予定表は交番に当てはめた仮の予定を明らかにしているものであり、勤務指定表発表時に内容が変更となることはあり得る。

《主な議論》

組合：この申第24号は団体交渉の開催を求めたものだが、業務委員会となったことについて会社の認識を明らかにされたい。

会社：団交事項に該当しないが、業務委員会で開催することとして幹事間で

調整した。

何らかの事情とは何なのか明らかにすること！

組合：何らかの事情においてありえるとのことだが、それは何か。

会社：個別の話をする場ではないが、休日勤務指定していしたところが、結果的に取り消すことはありえる。

組合：その代わりに、誰かが休日出勤を求められたのではないか。

会社：取り消すことはありえる。

組合：2段書きは、その日は就労義務は有るのか無いのかどちらなのか。

会社：ある日である。

組合：その日に年休を申し込んで、ある人は年休になり、ある人は特休公休となる。どの様に線引きしているのか。

会社：職場での個別の判断であり、勘案して決めている。

組合：このような事象があったことは把握しているのか。

会社：事象があったことは認識している。

2段書きの日は休日なのか勤務なのか明確にせよ！

組合：2段書きの日は就労義務があるとするなら、休日を明記しなくてもよいのではないのか。

会社：そうすると休日勤務だと判らなくなる。

組合：休日予定発表に明記しないのはなぜなのか。

会社：25日の発表でお知らせすればよいと認識している。勤務か否かは明らかにしている。

組合：現場管理者が「年休申し込み順位が良かったから」と述べたことや、特休・公休の指定は、年休申し込み順位も適用するのかについて、調査していないのか。

会社：だれそれがということを、議論する場ではない。

組合：このような現場管理者の発言を、どう思うのか。

会社：発言の全体が解らないので、評価できない。

組合：年休申し込み順位は特休公休と関係あるのか。

会社：休日を付与する側としては、年休や特休公休の数なども考慮するので一概には言えない。

組合：10日発表の休日予定で勤務のところの年休申請の取扱いはどうなったのか。

会社：就労義務があるかどうか明らかになっていないので、就労義務が発生することを前提として、時季指定されたというように対応している。

組合：それで、25日に出される勤務指定に対して、時季指定が有効になるということか。

会社：その通りである。

組合：特休公休になったら、どういう扱いになるのか。

会社：時季指定がなかったものとして扱う。

組合：矛盾するのではないか。休日勤務になっていたら再度年休申請するではないか。

会社：それは必要のないものである。最初の申し込みが生きている。

組合：最初の申し込みを取り消させた職場があるし、取り消さない場合もあった。どうなっているのか。

会社：いずれにしろ社員に不都合はないと考える。

組合：5日前の日別勤務指定で判明して、時季変更したかどうか判ることか。

会社：その通りである。

5日前まで勤務が確定しないのは家族にも負担だ！

組合：25日に年休が入るかどうかわからないというのは、極めて特殊である。

会社：新幹線職場で、人数が多く勤務も複雑で、乗務員には迷惑をかけていると思うが、勤務操配上やむを得ない。直前の勤務変更が発生することを考えれば、現在のやり方が良いと判断している。

組合：社員のために改善しようという気はないのか。

会社：考えてはいる。

組合：このようなことを繰り返していくつもりなのか。

会社：社員には不利益にはならない。指定した勤務を変更するようなことは減らしていきたい。

組合：何らかの事情とか、一概には言えないとか、曖昧なことではなんでもありになってしまわないか危惧する。

会社：事情は理解いただきたい。

組合：5日前まで判らないというのは、家族にも負担や迷惑をかけているのである。改善されたい。要員をしっかりと措置すれば、5日前発表でなくともできると考える。

会社：予備勤務の指定方について、不便をかけているのは承知しているので検討していく方向である。

年休時季指定の取扱いに関して認識が対立！

組合：25日勤務発表以降に、年休の時季指定をする場合の取扱いは、どこに該当するのか。

会社：協約の第36条⑦に該当する。

組合：⑬臨時列車の運転が必要となった場合には該当しないのか。

会社：それは別である。休日勤務の理由に該当するものではないからだ。

組合：25日に発表するのは勤務の指定で、5日前に明らかになるのは、特休
公休とかの勤務の変更ではないのか。

会社：休日労働の取り消しである。

組合：もともとは休日ではないのか。

会社：勤務の指定、超勤の指示である。

組合：それは何に基づいてそうなっているのか。

会社：36協定の2条2項である。

組合：要員の繰合わせということならば、勤務表に予め出てるのだから繰合わせではないのではないか。納得できない。認識が対立である。

年休完全取得！休日出勤を解消せよ！適正に要員を配置せよ！

組合：個別の考えだというのなら、現場でしっかり説明できるよう対応すべきであり、組合員社員の不利益にならないよう取り扱うこと。休日出勤は要員問題であり、改善すること。

会社：必要な要員は措置している。

組合：ならば、年休を失効する人はいないということだな。

会社：それは、申し込み状況など様々な要素がある。要員は年間を通して措置している。

組合：対立である。

以 上