

申第23号「労働時間法制の見直しに関する 団体交渉開催の申し入れ」に対する団体交渉開催 法的な年休時季指定が 年休取得の阻害とならないこと！ インターバル制度を導入すること！

本部は3月5日、申第23号「労働時間法制の見直しに関する団体交渉開催の申し入れ」に基づく団体交渉を開催しました。

平成31年4月1日に労働基準法の一部を改正する法律が施行されます。組合の申し入れに対応する形で、会社は、この中の年次有給休暇制度を、法律改正に照らした形で協約の改訂について提案しました。

年休の取得について、「年休の付与日数が10日以上社員に対して、付与期日から1年以内に必ず5日取得させなければならない」ことが法制化され、協約の改訂は、この法律に合わせただけのものです。又、法制の見直しの中の、勤務間インターバル制度については、「義務ではなく促すという取り扱いで、そもそも鉄道の特殊性からインターバル制度はなじまない」と、この制度を受け入れる考えのないことを明らかにしました。

組合は、年休の時季指定は本人の意思を尊重して取り扱うことや一般の年休取得に影響を及ぼさない要員配置、又、安全のためにインターバル制度を導入することなどを主張しました。

「申第23号」に対する現時点での会社回答

労働時間法制の見直しに関する団体交渉開催の申し入れ

6月29日、参院本会議で働き方改革関連法が可決・成立した。その中で労働基準法等が改正され、2019年4月1日から施行されることとなった。これにより使用者は、年次有給休暇の日数が10以上の労働者に対して、5日を時季指

定して与えることや、労働時間の客観的な把握などが義務づけられた。これら「労働時間法制の見直し」に関して、下記のとおり申し入れるので団体交渉を開催すること。

記

1. 労働基準法第39条に「年に10日以上の有給休暇の権利を付与した労働者に対し、そのうち5日間は基準日から1年以内に、労働者ごとに時季を定めて取得させなければならない」と追加されたが、会社は具体的にどのように取り扱うことを検討しているのか明らかにすること。

【回答】

従来通り社員の請求に基づいて年休を取得させることを原則とするが、基準日から1年以内の一定の期間で年休を5日間取得していない社員については、本人の希望を聴取のうえ会社が年休の時季指定を行う。

2. 会社は、企業側が休暇取得日を指定することのできる「年次有給休暇の計画的付与制度」等の実施を検討しているのかどうか明らかにすること。

【回答】

年次有給休暇の計画的付与制度を実施する考えはない。

3. 勤務間インターバル制度について、会社の考え方を明らかにすること。

【回答】

鉄道の正常な運行に支障をきたす可能性もあり、インターバル規制を直ちに導入する考えはないが、社員の健康及び福祉を確保するための労働時間管理は引き続き適正に行っていく。

4. 月60時間を超える時間外労働における割増賃金率引き上げについて、会社の考え方を明らかにすること。

【回答】

当社は平成22年4月1日の労働基準法改正よりすでに同法第37条の適用対象であり、超過勤務時間が月間で60時間を超えた場合はD単価の額を支給している。

5. 労働時間の客観的な把握について、会社は具体的にどのように把握することを検討しているのか明らかにすること。

【回答】

すでに労働時間の客観的な把握が義務づけられている社員のうち、作業ダイヤにより従事しているケースについては作業ダイヤに基づく業務指示を行っている。それ以外のケースについては執務室の入退室の記録やJネットの

使用実績を活用した労働時間管理を実施してきたところである。平成31年度の法改正により、新たに労働時間の客観的な把握の対象となる裁量労働制が適用されている社員や管理監督者についても同様の対応を行う考えである。

6. フレックスタイム制の拡充について、会社の考え方を明らかにすること。

【回答】

現時点では、精算期間の上限を3ヶ月とする考えはない。

7. 高度プロフェッショナル制度について、会社における対象者および健康確保措置など、どのように検討しているのか明らかにすること。

【回答】

当社の業務のうち、研究開発業務が高度プロフェッショナル制度における特定高度専門業務に該当するが、この業務を行う研究機関の研究員に対しては、現在専門業務型裁量労働制を適用している。研究機関の研究員は、鉄道の実業との人事交流が行うこともあるため、労働基準法の適用の範囲内で運用する制度である裁量労働制を引き続き適用する考えである。

8. 産業医・産業保健機能の強化について、具体的な整備の内容を明らかにすること。

【回答】

産業医などとの情報連携については、すでに適切に対応しており、今後も継続していく。

《主なやり取り》

組合：協約58条の2の新設の提案であるが、会社としてのイメージはどのようなものなのか。

会社：年休は、そもそも5日を超えて取得している社員が多いので、従前のやり方を大きく変える必要はないと考える。

これまでは年休を1日も取らなくとも問題はなかった。しかし、今後は5日取らせることが義務づけられたので、年休を取らないという人にも会社が5日指定して取ってもらうようになる。年度末になり、5日年休を取っていない人には、取ってもらうというイメージである。

組合：今年の4月1日実施とあるが、それ以降が対象となるのか。

会社：4月以降新たに年休が付与された日から1年が対象となる。

組合：20日付与された分に対する5日間ということなのか。

会社：4月以降、年休を10日以上付与された人が5日以上取ることになる。

組合：今年度の残りが10あったとして、4月に新たに20日付与されると合計30になるが、関係なく1年間に5日なのか。

会社：そうである。法律でそうになっている。

組合：年休を5日間取っていないという判断は、年度末になるのか。

会社：2月末時点での年休の残りの数に対して判断し、5日以下ならば年休を取ってもらうようお願いする。お願いしても取らないというのであれば、会社が時季を指定することになる。2月でやらないと間に合わないかもしれないので2月としているが、その前からやれる職場があれば前倒しで計画的にやるばあいもある。

組合：今回の取り扱いで、連続休暇への支障はないのか。

会社：連続休暇の取り扱いに変更はない。

組合：以前よりも連続休暇が取れにくくなることはないのか。

会社：そのような想定はしていない。

組合：年休を5日間取っていない人はどれくらいいるのか。

会社：1300人程いる。

組合：連続休暇と今回の取り扱いで、重なった場合には、どちらが優先されるのか。

会社：法律上のことなので、この取り扱いが第一と考えている。

組合：連続休暇に指定された日に取り消されることもあり得るのか。

会社：制度があるので、原則的にない。

組合：連続休暇にプラスして5日間という考えにはならないのか。

会社：そのような考えはない。

組合：休みが取れて海外にでも行ければ語学も豊富になるし、会社にとっても良いことでないか。

会社：前向きな意見と思うが、5日の義務化と連続休暇とは切り離して考えている。

組合：義務化に伴い、要員についての検討はされたのか。

会社：もともと年休自体要員に含まれているので、法律が変わったからといって要員を変える必要はない。

組合：法律では最低5日取らせなければならない。

会社：年休自体5日以上取得している実績があるので、影響はないと考えている。

組合：社員への周知はどのようにするのか。

会社：就業規則が変わるので、何らかの形で周知するようになる。

組合：年休は欲しくないという人でも、会社は無理矢理年休を指定して休ませるのか。

会社：法律がそう変わった。取ってもらわないと罰則がある。

組合：当該社員の意見を尊重してやってもらいたい。

会社：当然、当該社員に休みたい日を指定するよう促し、それを受けて指定することになる。

組合：契約社員や臨時社員に対する年休の付与についてはどうなのか。

会社：現行の制度を改正して、社員と同等の基準にする方向で検討している。

組合：その実施は4月1日なのか。

会社：そうである。

組合：インターバル制度について、取り入れる考えはないのか。

会社：インターバル制度は、義務化ではなく促すという趣旨なので、現行の通りで変更はない。鉄道には特殊性がありインターバル制度は馴染まないという考えである。

組合：インターバル制度の趣旨は、健康と福祉である。鉄道の運行に支障をきたすというのなら、要員を増やして対応するとか考えないのか。

会社：直接要員の問題ではないと考えている。

組合：組合とすれば安全の問題もあり、インターバルは必要であると考え、改善をすべきだ。

会社：そのような考えはない。

組合：対立である。

組合：労働時間の客観的把握について、組合としては更衣時間を労働時間とすべきだと考えるし、適正に労働時間が把握されているとは思わない。

会社：そのような貴側の主張はあるが、今回の改正は、労働時間の把握の方法についてである。

組合：会社の回答の方法以外に方法はないのか。

会社：回答の通りである。

組合：他に気が付いたことや要求などがあれば改めて申し入れる。

会社：了解。

以 上

会社資料

改正労働基準法施行に伴う協約等の改訂について

平成 31 年 3 月 5 日
東海旅客鉄道株式会社

平成 31 年 4 月 1 日の労働基準法の一部を改正する法律の施行等に伴い、以下のとおり年次有給休暇制度の改正を行う。

1 協約の改訂

(1) 基本協約第 58 条の 2 を次のとおり新設する。

(会社の時季指定)

第 58 条の 2 会社は、年休の付与日数が 10 日以上社員に対し、付与期日から 1 年以内に、当該社員が有する年休のうち 5 日について、社員の意見を尊重するよう努めた上で、時季を指定して取得させることとする。ただし、会社による時季指定以前に社員が前条第 1 項、第 2 項により年休を請求し取得した場合においては、当該取得した日数分を 5 日から控除するものとする。

2 契約社員就業規則、臨時社員就業規則の改正

(1) 契約社員就業規則の第 10 条から第 14 条までを、次のとおり改訂する。

(年次有給休暇の付与)

第 10 条 契約社員の年次有給休暇に関する事項は、就業規則第 7 章第 7 節の定めを準用する。

2 特別契約社員及びシニア契約社員は、専任社員又は特別契約社員から引き続き勤務するものとして取り扱う。

第 11 条から第 14 条まで 削除

(2) 臨時社員就業規則第 16 条の 2 を新設し、次のとおりとする。

(会社の時季指定)

第 16 条の 2 会社は、年休の付与日数が 10 日以上臨時社員に対し、付与期日から 1 年以内に、当該臨時社員が有する年休のうち 5 日について、臨時社員の意見を尊重するよう努めた上で、時季を指定して取得させることとする。ただし、臨時社員が前条により年休を請求し取得した場合においては、当該取得した日数分を 5 日から控除するものとする。

3 実施期日

平成 31 年 4 月 1 日

※第 2 項第 1 号で準用する就業規則の定めのうち、平成 31 年 3 月 31 日以前に採用された者の年休の付与期日は、なお従前の取扱いのとおりとする。

以上