

業 務 速 報

NO. 1135

2019.3.7

J R 東海労働組合

発行 木下 和樹

編集 森下 暢紀

申第25号「第34回臨時大会決定に基づく、本人の同意なき一方的な休日出勤指定に関する申し入れ」について業務委員会開催

休日出勤は本人の同意を得ること！勝手に休日を奪うな！

本部は2月28日、「第34回臨時大会決定に基づく、本人の同意なき一方的な休日出勤指定に関する申し入れ」（申第25号）に関する業務委員会を開催しました。

会社が休日出勤を指定するにあたっては本人の同意を得ることを、本部は強く要求しました。会社の「基本協約第49条に則って行っている」との主張は、あまりにも恣意的解釈であり、本部が「年間休日120日は協約で定められている。勝手に休日を奪うことは、債務不履行だ」と主張したところ、会社側委員は突如顔色を変え声を荒げました。

また、会社は「必要な要員は確保している」としつつも、なぜピークでもない閑散期に休日出勤が発生するのかを追及すると、「要員はピークに合わせない」と質問の主旨をはぐらかす回答しかできませんでした。

さらに、5日前の勤務確定についても、「日別勤務指定表」の文言は協約のどこにもないことを指摘しましたが、会社は「勤務指定は乗務員勤務として発表している。勤務か休日かの区別はできている」と一方的な解釈を展開しました。会社は、基本協約、労基法、労基署の見解を無視した身勝手な解釈で、組合員・社員の大切な休日を収奪していることがさらに明白となりました。

業務委員会の議論は対立で終了しましたが、本部は会社の姿勢を許すことなく、今後も、会社に対して「本人の同意なき一方的な休日出勤指定」を変えさせる取り組みを強化していきます。

申第25号と会社回答

J R 東海労第34回臨時大会決定に基づく
「本人の同意なき一方的な休日出勤指定」に関する申し入れ

年度初の要員計画の業務委員会において会社は、「新幹線乗務員の休日出勤は0～1泊」と説明した。しかし会社は9月13日、突然「お知らせ」で1～2泊の休日出勤を実施することを明らかにした。その結果、職場では不平・不満が渦巻き、組合は申第19号『「新幹線乗務員の休日勤務指定」に関する申し入れ』を行った。開催された業務委員会で、組合は「まずは社員に謝罪をするべきだ」と求めたが、会社は、需給を見誤ったことは認めたものの現場で説明をしたことをもって、謝罪を拒否した。

また、休日出勤が発生した原因について、会社は「好調な利用状況により、臨時列車を増発した」とし、組合は、時刻表に記載されていない臨時列車を含め、臨時列車の本数を明らかにするよう求めたが、これも拒否した。

さらに会社は、組合が「本人の都合も聞かず、有無を言わず業務命令で休日出勤を強制しているが、社員には年間休日120日の権利がある。休日出勤を指定するなら本人の了承を取ること」と主張したことに対し「業務として指示をしている。断ることはできない」と拒否した。

組合は、会社が示す休日勤務が発生した理由について到底納得できない。要員不足は明らかであり、適正な要員を配置せず本人の同意なき一方的休日出勤を指定し、休日が収奪されている状況を看過できない。よって、下記の通り申し入れるので、早急に団体交渉を開催し誠意ある回答をすること。

1. 本人の同意なき一方的な休日出勤は指定しないこと。

【回答】要員の確保については、最大限の努力をしていくが、それでも尚必要な休日勤務については、適宜指定していく考えである。また、会社は基本協約に基づき、社員に労働時間外または公休日に勤務させることがあるとされており、休日勤務指定において本人の承諾を得ることが必要であるとは考えていない。

2. 前月10日の休日予定表に休日出勤指定予定日を明らかにすること。

【回答】そのような考えはない。

3. 休日出勤指定予定に対して、年休時季指定した場合は本人の同意が得られなかったとみなし、休日出勤指定を行わないこと。

【回答】そのような考えはない。

4. 組合員が時季指定した年休をすべて発給すること。

【回答】出面により、要員を確保する業務の性質上、年次有給の時季指定に対しては、会社は事業の正常な運営を妨げる場合に、適切に時季変更権を行使する。尚、業務波動や社員個々の時季指定の状況等により、時季によっては年休を取得しづらい場合もあり得ることは承知されたい。

5. 休日出勤を解消するために、適正な要員を措置すること。

【回答】必要な人員は会社が責任を持って配置している。尚、必要に応じて休日勤務を指定することがあることは、従前からお伝えしているとおりである。

6. 要員確保のために、乗務員の養成数を増やすと共に、養成を見越した社員数を採用すること。

【回答】乗務員養成については、運輸系統の社員運用の考え方に則り、各職の要員需給状況や養成対象者数、各職場での養成能力等を踏まえつつ計画的に実施していく。採用数については、足下の需給等を踏まえて、計画数より多く採用するなど努力しているところであるが、引き続き長期的な見通しをもとに、適切な人数を確保していく。

7. 専任社員には休日出勤を指定しないこと。

【回答】必要な休日勤務は指定する。

《主な議論》

専任社員に休日出勤を指定するな！

組合：5. で「必要な人員とは」と回答しているが、申し入れの質問は「要員」としている。

会社：特に意図はない。「要員」と捉えてもらって結構である。

組合：7. で専任社員に「指定する」というが、現場で実実績はあるのか。

会社：現在、新幹線では指定していない。個々の職場では、対象外としているわけではないので、可能性はある。

組合：専任社員の労働条件を緩和するよう求めて申し入れている。休日出勤を指定すべきではない。年金との関係で働き損になるという声もある。

会社：専任社員だからという理由で外すつもりはない。

組合：「必要な休日勤務指定」の必要はどういう場合になるのか。

会社：個々の状況にもよるが、例えば、とある職場の、とある担務のできる人が限られる場合とか、である。

組合：専任社員には指定しないこと。負担を減ずるよう努力すること。

「ギャップがあった」という数字を明らかにせよ！

組合：1. 要員の確保で、必要数は確保したうえで更に必要になる休日勤務指定とはどういう場合なのか。

会社：ピークにあわせて要員措置しないので、波動に対応する場合である。

組合：では相当の業務量があったはずの8月に、なぜ休日出勤の指定が無かったのか。

会社：実働員の変動もあり、ギャップが発生する。年度初は0～1であったが、10月に1～2に変えさせてもらった。

組合：最初の措置から実際とのギャップがあったと言うが、数字などで客観的に示すこと。

会社：示さない。示す予定もない。

組合：永遠に示さないつもりなのか。

会社：将来のことは解らない。

会社は協約の債務不履行を犯している！

組合：言葉の捉え方として、協約には休日勤務させなければならないとは明記していないのだから、本人の承諾を得るのは当然だと思えないのか。

会社：正当な理由が無ければ、と明記してある。会社としては必要だとは思っていない。

組合：このことは労基署も「違反だ」と言っている。

会社：基本協約49条に基づいて適切に指定していると考えている。

組合：なぜ、そこまで譲ろうとしないのか。本人にお願いするのは、一言で済むことはないか。会社は金を払えば済むことだぐらいに考えて、休日を削減している。債務不履行だ。

会社：年間120日の休日を出していないわけではない。債務不履行などとは誤解である。

組合：一方的なことに問題がある。こちらには拒否権がない。

会社：その通り。同意は不要である。

組合：そんなことは協約に書いてない。対立だ。

休日勤務できない理由が正当かどうか会社が判断するなど、どこにも書かれていない！

組合：休日予定発表後に年休を申し込んで、これは第49条の正当な理由になるのではないか。

会社：ならないと考える。

組合：年休を申し込む理由があるではないか。正当な理由になると考える。

会社：時季指定には会社は時季変更権を行使できる。「こういう理由で超勤には応じられない」と、理由を言ってもらえば正当な理由だと判断することはある。ただ単に「年休が欲しい」というのは理由にならない。正当かどうかは会社が判断する。

組合：そんなことは協約のどこにも書いていない。解釈の違いであり、対立だ。今までに、理由を言って休日出勤が解除になったことはあるのか。

会社：「熱があるから」と言われて強制はできない。体調による判断はある。

組合：旅行はどうか。
会社：個々の事情において判断する。言ってもらえばよい。
組合：現場の裁量ということか。
会社：会社が判断するということである。
組合：会社と言った場合、現場では管理者のことである。
会社：会社が判断する。

勤務なのか、休日なのか、予め明らかにせよ！

組合：前月10日に発表するのは勤務予定表なのか。
会社：休日予定表である。
組合：休日が判るのが休日予定表ならば、なぜ行路番号が入っていたりするの
か。休日予定表といえない。
会社：勤務は前月25日には判るようにしている。予定は変更になることもある。
組合：休日予定の段階から2段書きにすれば判りやすいのではないか。
会社：25日に勤務指定する。
組合：個々には休みを入れる予定だが、勤務を指定する予定だからということ
を明らかにすべきである。
会社：そこまで書く必要はないと考える。
組合：休日予定表なのだから、休日を明らかにしなければならない。予め行路
が入っているのはおかしい。25日に発表されるのが、予定から正式になっ
たものといえるのなら、休日と休日勤務を同時に2段書きで指定している
のは、新幹線乗務員以外にもあるのか。
会社：把握していない。
組合：駅職場でやられているところがあると聞いている。新幹線乗務員は、乗
り組み月の人は、予備月の人よりも酷い扱いを受けているではないか。
会社：超勤命令だから取り消しはありえる。予備だから交番だからということ
はない。
組合：25日に出された時点で、20日までに申し込んだ時季指定が確定しなけれ
ばならない。
会社：普通の職場なら25日に確定発表だが、新幹線乗務員には、不便をかけて
いると認識している。
組合：5日前の日別勤務発表で、時季変更するのか、なかったことにするのか、
生活設計にかかわることだ。
会社：協約に基づいている。
組合：何らかの理由で休日勤務指定が無くなるというのはあり得ないと考え
る。

25日までに勤務を指定しないのは協約違反だ！

組合：勤務はどのように指定していると認識しているのか。

会社：勤務の指定は協約上の勤務種別をもって行う。

組合：行路で示すのが常識である。解釈が違うから対立だ。5日前の日別指定表は基本協約の何に基づくものなのか。

会社：別表の、指定した乗務行路表である。5日前とは書いていないが慣行である。職場のルールだと言える。

組合：第36条には毎月25日までに指定するとなっている。協約違反である。

会社：違反ではない。49条に基づく超勤命令だ。

組合：36条違反だ。対立である。

休日勤務を必要としない、適正な要員を措置せよ！

組合：要員の確保について具体的に明らかにされたい。

会社：昨秋の採用数を多くして確保しようとした。

組合：どれぐらい増えるのか。

会社：年度初要員計画で明らかにする。

組合：「足下の需給」とはどういうことか。

会社：どちらかと言えば、利用者増などに対応しようということで、少子化を見越して採れるうちに採っておこうという考えもある。

組合：在来線からの転換などは考えないのか。

会社：考えていないが、将来的には判らない。

組合：休日勤務を前提とした要員なのか。

会社：そうではない。業務量と人員数を勘案したものである。

組合：業務量を削る努力をすべきである。

会社：ご利用のニーズに合わせなければならない。

組合：全ての列車に100%の乗車があるわけではないではないか。

会社：利便性とサービスを重要視して運行する。臨時列車を定期列車にするような検討はしてきている。

組合：現場では感じられない。実績を出すこと。このままでは、いつまでたっても休日出勤が無くならない。一方的でなく本人の承諾を得ること。

以 上