

## 「一時帰休」の延長について、 団体交渉開催！

本日（15日）、会社より「新型コロナウイルス感染症の拡大等の影響に伴い、現在の社会情勢やご利用状況を踏まえ、3月1日以降も列車の運転計画の変更等による業務量の減少が発生する状況」を踏まえて、「休業協定書」第2項に基づき、休業実施期間を令和3年3月31日まで延長する「覚書」を締結したい旨の提案を受けました。

本部は、持ち帰り検討としました。

議論のやりとりについては、以下の通りです。

### 《主なやりとり》

#### 一時帰休の延長について

組合：先日、3月分の臨時列車についても走らせないことを発表していたが、春休みになって予約状況が改善されれば、臨時列車を走らせるのか。

会社：予約状況が改善されれば、臨時列車を走らせる可能性はある。

組合：3月の勤務指定について、臨時列車を考慮して作成されるのか。

会社：勤務指定については、臨時列車は考慮していないと思われる。

組合：3月の勤務指定では、休業を入れておくのか、それとも空白にしておいて5日前に休業か行路を入れるのか。

会社：そこは現在検討中である。

組合：休業が勤務変更になることもあり得るのか。

会社：休業が休業ではなくなることはあり得る。勤務変更になることはある。

組合：臨時列車を走らせることになれば、23日の勤務指定では休業であったが、勤務になることはあるのだな。

会社：臨時列車が走ることになれば、業務が復活することになるので、休業が休業でなくなることがある。

組合：「休業協定」は3月31日まで延長で結ぶのか。

会社：現在、列車を走らせないので、3月31日を一区切りとします。

組合：休業の協定期間を3月31日まで結んで、状況によっては期間を早めることはあるのか。

会社：それはあるかもしれない。

組合：休業の協定を結んでいる期間内で緊急事態宣言が解除されてしまい、お客様の利用状況が改善して臨時列車を多く走らせることになった場合は、休業の覚書を解除することはあるのか。

会社：覚書の期間は3月31日までにしておき、休業を勤務変更することはある。現時点で臨時列車をどれくらい走らせるのか想定できない。

組合：3月いっぱい臨時列車を走らせる予定がないことを会社として発表しているからね。

会社：はい。

組合：臨時列車を走らせるのに、どのくらいの予約状況で臨時列車を計画するのか基準はあるのか。

会社：あると思います。そこは新幹線鉄事で決めていると思います。

会社：3月31日までに一時帰休がなくなるとは思えない。

組合：休業が指定される社員の比率が少なくなる状況になるということだな。

会社：現在、1日400人の休業指定をしているが、例えば4本の臨時列車が走ることになれば4本分の人数が休業から勤務変更で業務になるが、400人全員が勤務になるとは思えないので、3月31日まで覚書を締結したい旨を伝えている。

## 休業から業務に変更するのは、 任意であると組合は認識する！

組合：休業から業務になるのは任意であると組合は認識しているが、会社は「任意」とは言っていないと言っているようであるが、会社が休業から業務に強制するということなのか。

会社：勤務変更をするときは、社員とコミュニケーションをとりながら勤務変更に対応出来るか、出来ないか、話をしていると思うが、勤務変更が出来るならば、会社が勤務変更をかけて勤務を指示する。

言葉の解釈かもしれませんが、社員側に勤務を選択出来るかどうかではなくて、会社が勤務を指示するものであって任意というような考えは会社

にはない。

会社：通常の勤務変更と同じです。

組合：休業に指定されていた日に予定を入れてあった時に、勤務変更の連絡があった場合はどうなるのか。

会社：社会通念上、やむを得なければ勤務変更を断ることは出来る。

会社：それも、通常の勤務変更と同じです。

組合：休業から勤務に変更するときは、時間的余裕を持っているのか。

会社：それは状況によると思います。ただ、当日の朝10時に連絡するようなことはないと思います。

組合：朝9時までには連絡がなければ、勤務変更はない根拠はなにか。

会社：「休業協定書」に休業時間は9：00～17：30と記載されている。

組合：休みの日に呼び出しされたら休日出勤だが、休業の日に呼び出されたらどうなのか。

会社：特休・公休で勤務に指定されたら休日出勤だが、休業を勤務にした場合は勤務変更です。

組合：現時点で、休業から業務に変更になった社員はいるのか。

会社：調査をしていないので、わからない。

組合：大阪の方であったと聞いている。

会社：それはあり得ることは、前回に話をしているので、あり得ると思います。

組合：一時帰休の延長はとりあえず3月31日までで、考え方はこれまでと一緒である。状況によっては変わることもあり得ると言うことだな。

会社：はい。

## 会社は、保存休暇の使用について条件を変更することを団体交渉を開催して組合に説明しないのは、団体交渉を軽視していないか？

組合：保存休暇の使い方で、新型コロナウイルス感染症の濃厚接触者は保存休暇を使用できるように変更したが、連絡の仕方というか協議の仕方というか、一応、保存休暇という制度の取り扱いが変更になるのだから、ここは窓口でなくて団体交渉で提案があつてしかるべきではないのか。

会社：一時的な取扱いであり、新型コロナウイルス感染症が落ち着いてしまえばなくなる、いわば特例措置であるので可及的速やかに実施するのが望ましいと考えている。

組合：そうであるが、コロナだろうが何だろうが、保存休暇の取扱いの変更であることは間違いない。

会社：そうであるが、規程を変えるというわけではない。期間限定の措置であ

る。

組合：期間限定だろうが取扱いが変わるのだから、一時的に制度が変わるわけだから、団体交渉の事案ではないのか。

会社：可及的速やかにやらなければいけないということと、団体交渉開催の手配を講じていたら時間がかかる。

組合：ならば、とりあえず可及的速やかに実施したい旨を窓口の説明して、事後になるが団体交渉を開催して説明なり提案なりしたいという取り扱いであってしかるべきではないのか。

会社：そういう意味では、窓口でしっかりと事前に説明している。

組合：窓口でやるのは良いが、団体交渉でしっかりと説明するなり、提案するなりが必要ではなかったのかなと思う。

ある意味、会社は協約を軽くみていませんか。

会社：けして、軽くはみていない。軽くみていれば、当然、事前にお知らせすることもしない。そんなことを会社はしませんので、しっかり窓口で可及的速やかに進めたい。制度として導入して利用できる人に直ぐに利用できるようにして、状況を整えるべきだと考えている。なので、直前ではありましたが、窓口間でしっかり話をさせていただいた。

組合：制度を変えたことが悪いとは言っていない。ただ、制度が一時的でも変わるなら団体交渉を開催する事項ではないのか。

会社：就業規則が変わるわけでもありません。就業規則を変えるなら協約改訂もそうですが、協約改訂交渉の最後に「この条文をこうします」など回答しますが、今回の新型コロナウイルス感染症に関することは、協約などを変えずにこの限られた期間だけ使えるようにする話である。

組合：会社の認識はそういうことで良いのか。制度自体が一時的でも変わるが、規程の条文が変わらないのなら団体交渉を開催しなくて良いという認識なのか。

会社：就業規則や協約などを制度改正で変える必要があるのであるならば、当然、提案して規程改訂をしなければならない。

組合：一時的な変更は、制度改正にならないのか。

会社：あくまでも、制度の運用であると思っている。この期間に新型コロナウイルス感染症の濃厚接触者に対して保存休暇を使用できるようにする運用の話である。

組合：だから、特に団体交渉をする必要はないということか。

会社：はい。なので事前にお知らせをさせていただいた。

組合：そこが組合と認識が違うところである。

やはり保存休暇の使用条件が何項目があるが、それに準ずるものが期間限定であろうと入る項目ならば、団体交渉を開催すべきであると組合は考える。

会社：先程、申し上げた通りである。

組合：運用という言葉で済まされるものではない。

会社：これまで新型コロナウイルス感染症に罹患してしまえば私傷病の扱いになるので、当該年度に付与された年休が10日以内になっていれば保存休暇を使用できていたが、濃厚接触者の場合は私傷病ではないので年休しかないが年休がなければ使用できる休みが無い状況であったので、保存休暇を使用できるように運用をまとめたのである。

組合：それが悪いとは言っていない。良いことなのだが、保存休暇の取扱い自体が変更になるわけであり、会社は運用だと解釈しているが組合とすれば制度をいじることは全て団対交渉の事案であると認識するので、時間が無ければ事後でも説明があつてしかるべきだと思う。

### 第3四半期の決算について経営協議会の 開催を求めたが、会社は開催しなかった！

会社：プレスでリリースされたこと以外は特に何も無いし、これまで第3四半期に経営協議会を開催したことは過去にも無い。

組合：今までとは違う状況だから、組合はきちんとポイントで第3四半期の状況を踏まえて年度末はどうするのか議論したかった。だから申し入れをしたが、会社は「プレスでリリースされたこと以外は特に何も無い」というが、本当にそれで良いのかと組合は考える。もっといろんなことや方面でどうしていこうかと話があつてしかるべきだと思う。

会社：そういう意味では組合からいただいた質問に関しては、現状の会社の経営状況については幹事間の中で回答をしている。

組合：何か、会社の方が現状を軽く考えているように感じる。

会社：そのような事は無い。

組合：経営協議会を開催しなかったことについて、組合は抗議をする。

以 上