

2021年度労働協約改訂及び労働条件改善第5回団体交渉

本部は9月1日、「2021年度労働協約及び労働条件改善に関する申し入れ」に対する第5回団体交渉を行いました。冒頭、J R 総連淵上執行委員に対する一方的に出向先の就労条件が提示されたこと、及び、浜松運輸区分会組合員が3回目のアルコール検査でゼロになったにもかかわらず乗務停止がされたことに対し、厳重に抗議しました。今団交では、乗務員勤務を中心に、以下の通り議論しました。

J R 総連役員への一方的な出向先の就労条件提示と 不当乗務停止に厳重抗議

組合：交渉の前に、本日、淵上特別執行委員（J R 総連執行委員）に対する一方的に出向先の就労条件が提示された。組合は強く抗議すると共に撤回を求める。関係会社ではないところだ。組合活動が保証できるのか。本人は納得していない。会社は出向先で組合活動をさせない意図があるのか。

会社：労働協約に則って適切に対処する。

組合：会社は出向先で組合活動を保証しなければならないだろう、協約に則るならば。

会社：協約に書いてあることをやるのが回答だ。

組合：協約に則って組合活動をやると確認する。

会社：そうとは限らない。

組合：協約にはそう書いてあるではないか。

会社：時間内の組合活動は会社は感知できない。プライベートの時間まで関与できない。組合活動を保証する範囲が分からない。適切に対応していく。

組合：組合活動が保証できない出向先を提示することには抗議する。

もう1つ、昨日、浜松運輸区でアル検で2回基準値を超え、3回目にゼロになった。会社はその組合員を乗務停止にした。会社は後ろめたさがあるのか、帰宅させるわけにはいかないから、職場に残させた。この間、中央苦情処理会議でも「機械を信用して厳正に対処している」と言ってきた。厳正に対処するというなら、ゼロなら乗務だ。

会社：そこは適切に判断している。

組合：どのルールに則っているんだ。

会社：把握はしていないが、就業規則をはじめとする中で、キチッと判断した。

組合：適切でないから抗議しているんだ。

会社：会社は適切に判断している。

組合：ゼロという数字はどう判断したのか。

会社：恐らく、運転業務に従事させるには適さないと判断した。詳細は知らないのでも正しくお伝えはできない。判断は間違いではない。

組合：今、この事象を聞いたんだな。

会社：そう。

組合：ということは、現場での確認は取っていないということだ。

会社：現場の判断は適切だ。

組合：現場の状況を全く聞かずに、この場で適切だと判断したという根拠はない。

会社：確認は必要に応じてするが、適切にやったと思う。断言しているのではない。

組合：状況が分からないのなら、現場に確認するという答えにすればいい。

会社：そういうことであれば、現場の話は聞く。

組合：出勤時刻までにゼロなら何にも問題ないな。

会社：酒気帯びにはならない。ゼロなら問題ない。

組合：会社はこの間、アル検の機械は精密だと主張してきた。ゼロなら乗務させるべきだ。これが広まると現場は混乱する。強く抗議する。出勤時刻前に検査したなら、超勤を付けるべきだ。

会社：意見として聞いておくが、事実即して対応する。

組合：本人は、1時間前に出勤して1回目をやり、2～3分後に2回目をやった。3回目は約1時間おいた。これを前例とされると、2回目の検査で出た時点で、3回目にゼロでも乗務停止にされる恐れがある。

安全のために作業時間を見直せ！

組合：在来線の乗継、分割・併合、折返し、入換時の時間に余裕がない。業務に必要な労働時間は措置していると回答したけど、余裕がないから申し入れた。必要な時間とは何か。

会社：会社としては、必要な労働時間は措置している。

組合：時間が足りないから申し入れている。足りないと不安全になる。折返し時間がないので、歩いていたら間に合わない。早歩きか小走りだ。今は、タブレットの操作があるから余計にそうだ。サクサク動いても入力に30秒かかる。

会社：それを含めてキチンと措置している。

組合：見直すとなどの考えはないのか。

会社：必要があれば見直す、必要がない。

組合：タブレットは直ぐに電池がなくなるので、走行中に充電しなければなら

ない。充電のコードをさす時間だけしかない。1分30秒の乗継時間は無理だ。乗務員が降りる時間だけでも1分30秒かかるというのに、そこから乗り込んで更に1分30秒かかる。乗継で2分3分遅れ、行き違いで反対の特急列車を遅延させることは頻繁だ。こんなに少ない時間の中で、確認作業が疎かになる。余裕を持って確認させろ。

会社：意見は承るが、会社が責任を持って必要な時間は措置している。

組合：列車の併合作業で、待っている列車が予めスイッチ整備をしておけば、時間に余裕ができる。手順は、連結後にスイッチ整備をやることになっているので、時間が足りなくなっている。これも見直すべきだ。

会社：詳細は分からない。意見としてあるが、手順に従ってやってもらいたい。

組合：その手順が現実とそぐわないから、見直すべきだ。聞き取りなどの調査をやるべきだ。

会社：個別のことまではやらない。

組合：見直したり、やる気はないということだな。堪忍するぞ。

会社：金輪際やらないということではない。必要な時間は措置している。

組合：見直す気はないということで対立を確認する。

在宅休養時間を確保せよ！

組合：乗務員の勤務は拘束時間が長いとため、疲労が蓄積している。在宅休養時間を確保して疲労を少しでも回復するようにせよ。

会社：乗務員の勤務は列車ダイヤに制約される。休養や食事時間は大切なことは分かっている、総合的に判断して行路を組んでいる。それらを考えると、拘束時間の制限を設ける考えはない。疲労回復は大事だと思っているので、いたずらに拘束時間を延ばすことは考えていないが、どうしてもダイヤの制約があるので、その点をご理解いただきたい。

組合：毎年同じ議論になるが、出先で3時間以上もあって暇をつぶすのに大変な行路があれば、長時間乗りっぱなしという行路もある。しかも、本数がたくさんの新幹線である。何でそんな行路をつくるのか。

会社：どうしても組み合わせでつくっている。その行路1点だけで見るのではなく、全体で組み合わせると、拘束時間が長い行路ができてしまう。

組合：それを見直せと言っているのに、見直さない。

会社：なかなか難しいところはある。

組合：新幹線乗務員の職場は、東京、名古屋、大阪で5所ある。上手に調整すれば可能ではないのか。次回のダイヤ改に期待する。

会社：疲労回復は大事であるし、列車ダイヤの制約だとか、休養や食事時間の確保という観点から、合理的な行路をつくると、どうしても拘束時間が長い行路ができてしまう。そうすると、拘束時間に制限を設ける考えはない。

組合：出先で4～5時間も空く行路がある上、職場から遠い自宅に通勤してい

る人は、在宅休養時間がどんどん削られている。改善すべきだ。

会社：住む場所のことを言われても。

組合：家を買う場合なら覚悟して買うが、家から遠い職場させられることもある。それで在宅休養時間を確保しようと言うのは矛盾している。

会社：会社としては、回答は先程の通り。

組合：対立。

睡眠時間は全然足りない！

組合：睡眠時間は概ね5時間と考えているのか。

会社：目安としては5時間であるが、やむを得ない場合がある。

組合：睡眠時間が4時間を切る場合があることは承知しているのか。

会社：労働外時間で何をしているのかは分からないので、4時間を切るのかは分からない。5時間取れるかどうかということは承知している。会社としても5時間は取れるようにはしたいと考えている。

組合：要求は6時間である。前後（就寝前と起床後）にも必要な時間がある。

会社：会社としては、必要な睡眠時間は確保している。合理的な行路をつくるのに、どうしても難しい部分もできてしまう。睡眠時間の5時間は配慮している。

組合：女性はメイクの時間があるので、それも考慮すべきだ。後程議論するが、シーツ類の交換にも、セット5分、片付け5分かかる。10分も睡眠時間が削られている。

会社：睡眠時間が確保できるようにはしている。6時間の確保というのは約束できない。

組合：着発5時間というのがこれまで定着してきた言葉であった。入出区があれば更に睡眠が削られてきた。寒冷地では、冬季対策として所定よりも30分も早く点呼を行う。そうすると睡眠時間は3時間足らずだ。こんな眠くなる状況で、運転はやりたくないのが乗務員全体の意見だ。

会社：意見は伺ったが、考慮はしている。

組合：対立。

準備報告時間不足でサービス労働をしている！

組合：乗務員の準備報告時間だが、車掌携帯端末やタブレット等の操作で準備時間が不足している。みんな早め出勤してサービス労働している。会社として調査して、準備報告時間を長くせよ。

会社：会社としては、必要な準備報告時間は確保している。

組合：時間が足りないから要求したんだ。

会社：必要な準備報告時間は措置している。

組合：早め出勤の実態は把握しているのか。

会社：早めに出勤してくる人がいることは承知している。

組合：これはサービス労働だ。

会社：指示はしていない。早めに出勤したからといって、業務を指示することはしていない。

組合：当たり前だ。業務を指示したら支障が出る。本来業務ができないから早めに出勤しているのだ。掲示も読み込まなければならない。

会社：掲示を読む時間は確保している。

組合：掲示を見てる余裕はない。

会社：時間は措置している。

組合：出勤時刻から作業をスタートしたら乗務に間に合うのか。

会社：間に合う。

組合：本当だな。出勤点呼から出発点呼までは概ね10分とされている。10分でできるのか。

会社：できる。(乗務員をしていたときは) やっていた。

組合：タブレットを受け取って、スイッチを入れて列番を入力するまでに13分かかる。

会社：そんなことはない。スイッチを押した後、ずっとタブレットを見ていることではない。何か他の作業をしているでしょう。

組合：当然他の作業はしている。10分で準備ができるというから、一つの例としてタブレットの話をした。掲示も見なければならない。休みの後の出勤で、7枚も8枚も新しい掲示が出ていれば、相当時間がかかる。タブレットも、1発で入力できれば良いが、エラーが出て何回も出ることがある。早め出勤しても乗務ギリギリになることはよくあることだ。

会社：会社としてはキチンと時間を措置している。

組合：そういうことを言うなら、エラーが出ないタブレットにするとか、通信が繋がるようにするとか対策があるはずだ。

会社：会社としてはキチンと時間を措置している。時間内で準備してもらおう。

組合：話にならん。対立。

規程の訂正はサービス労働だ！

組合：規程の訂正時間について、会社は余り時間と言っている。ついでということか。実際に勤務時間で規程の訂正ができていないから、訓練でやったり、できなかった場合に超勤対応にせよと要求した。

会社：会社としては、余り時間の積み重ねの中で訂正してもらいたいということだ。

組合：できないから要求した。会社側委員の方は乗務員経験があるので聞くが、余り時間でできたのか。

会社：できた。出先でもやった。

組合：出先でできるわけがない。(職場の) 掲示を見ながら訂正するのだ。出先には掲示がない。特に、ダイ改前や新車が入るときの訂正は多い。数十ページにも及ぶ訂正もある。

会社：コツコツやれば良い。訂正に何ヶ月もかかることはない。施工日までに訂正を終わらせなければならないということでもない。

組合：余り時間がなくて、訂正ができなかった場合はどうするのか。

会社：それは発生しない。

組合：準備報告時間が足りないと言ったのではないか。

会社：準備報告時間でできなければ、毎行路の折返しの余り時間が発生しているから、積み重ねれば時間がないということはない。

組合：規程類は持っていかない。

会社：持っていけば良い。

組合：カバンに入らないし、大変な重さになる。今までも重さでカバンの底が抜けたことがある。それだけ規程類は重い。

会社：出先で訂正している人はいるのか。

組合：乗務員を何十年もやっているが、一人も見ることがない。ハサミや糊などの道具も持参しなければならない。

会社：自分で道具を持っていけば良い。

組合：会社の業務のために、自腹で道具をそろえることはおかしい。現状はサービス労働だ。調査せよ。

会社：そんなことはない。

組合：サービス労働の実態について、会社の考えはどうか。

会社：サービス労働はあってはならない。

組合：現実、サービス労働をやっているのだ。だから、訓練か超勤にせよと言っているのだ。

会社：所定労働時間でできる。

組合：乗務員のほぼ全員は、勤務終了後に訂正している。乗務前だと、列車を遅らせると事故になるからだ。積み重ねだとなると、道具を片付けたり、規程をカバンに収納したり、出たゴミを片付ける時間がかかるから無理だ。乗務員は乗務に集中したいのだ。みんな勤務終了後に訂正しているという実態は知っているのか。

会社：知らない。

組合：では、今会社はその実態を知ったことになるからな。

会社：個人の意見を言われても。

組合：個人の意見ではない。職場全体の実態のことだ。

会社：準備報告時間の中でやってくれ。

組合：対立。

労働外時間を設けたことは詐欺制度同然！

組合：乗務員の1日の労働時間を6時間30分とすること。

会社：そのような考えはない。

組合：列車の高速化により乗務時間が短縮され、労働密度は高くなっている。
疲労も増している。

会社：そのような考えはない。

組合：乗務員は労働外時間が付き物だ。そもそも、乗務員勤務改訂前は労働外時間はなかった。かつては手待ち時間があった。その制度が不公平であり、詐欺同然だ。

会社：どんな詐欺なのか。

組合：出先では、会社の都合で次の列車を待つのだ。

会社：その時間は働いていない。

組合：待つのも労働のうちだ。

会社：拘束されていて気持ちは分かるが、詐欺ではない。

組合：拘束されている以上、手待ち時間の労働時間としてカウントされるべきだ。労働外時間がたくさんあるから、7時間で勤務をつくると大変になる。

会社：30分短縮しても変わらないのではないか。

組合：30分は大きい。6時間30分にすれば、拘束時間や睡眠時間は緩和される。昔に戻せということだ。

会社：そのような考えはない。

組合：対立。

運休でも労働時間として保証せよ！

組合：運休で所定列車に乗務できなかった場合は、その時間を労働時間とすること。

会社：働いている時間は労働時間で、働いていない時間は労働時間ではない。
勿論、待機を命じたときは労働時間である。

組合：みんな待機を命じれば良い。

会社：必要な人には待機を命じている。必要性によって分けている。

組合：「残っている」というのは労働時間か。

会社：そこにいなければならないので労働時間である。いたずらに全員残すことではない。

組合：泊行路で、終了点呼前の列車が運休になり作業がなくても所定の時刻で点呼を執らせたり、起床後の初列車が運休でも所定時刻で点呼を執ることがあった。その運休に相当する時間を労働外時間にされることは納得いかない。

会社：作業など何物なければ早く休養させたり、所定時刻の点呼なら労働時間とするようには指導している。

組合：労働外時間にされ、労働時間が削られると損になる。
会社：気持ちは分かる。全員を待機にすることが良いとは思わない。
組合：行路の途中で、翌日の列車も運休になった場合は、帰宅させるのか。
会社：そうだ。職場に残って最後の点呼を執るとなれば、イコールそこに待機せよということだから、労働外時間ではない。
組合：所定労働時間は労働時間として保証すべきである。
会社：適正に対処している。
組合：職場にいる時間は必ずしも労働時間ではないということにおいては対立。

更衣時間は労働時間だ！

組合：就業規則で制服で業務に就かせているということで、更衣時間を労働時間とすること。
会社：制服を義務付けているが、場所、時間を指定していなければ、使用者の拘束下にはないので、労働時間とする考えはない。
組合：各職場には着替えるためのロッカー室がある。
会社：そこで着替えるのは当然として、職場に近い人は制服で通勤しても構わない。
組合：厚生労働省のガイドラインに対する会社の考え方はどうか。回答の通りか。
会社：ガイドラインは承知している。事業所内で更衣せよとは指定していないので、労働時間ではない。
組合：組合は、厚生労働省のガイドラインに則った労働時間であるとの認識だ。
会社：組合がそういう認識であることは分かるが、会社の認識と違うのでご理解いただきたい。
組合：理解できない。対立。

制服・制帽着用での移動が労働時間外は理不尽だ！

組合：作業場所と休憩場所が離れている職場においては、休憩時間前後の移動の時間を労働時間とすること。
会社：回答した通り、仕事をしていないから労働時間ではない。
組合：会社は業務に従事していないというが、組合の立場では作業のための異動は業務に従事していると認識している。
会社：作業から離れている。仕事の時間ではない。
組合：コロナ対策で場所を指定されている場合、そこに行くのは指示だ。
会社：指示であっても、移動は労働時間ではない。
組合：指示なら労働時間だ。作業場から休憩場所まで30分かかる場合、どうするのか。

会社：仮定の話はしない。理論上労働時間ではない。

組合：例えば、長大トンネル内の作業で、出口まで30分かかる場合はどうするのか。

会社：仮の話をしてもしようもない。

組合：こういうケースはあり得ることだ。1～2分の距離なら目をつぶるが、何分もかかる場所では労働時間とすべきだ。

会社：本社から昼飯食べに品川から新宿まで行くとするに、労働時間であっては変だ。

組合：それは歪んだ考えだ。

会社：休憩に限らず、出張の考え方も同じだ。

組合：移動は業務するための一環だ。

会社：出勤するための通勤も労働時間としていない。

組合：A駅の社員が勉強会のためにB駅まで移動することがある。違う職場に行くことが労働時間でないのは理不尽だ。

会社：移動中は仕事はしていない。出張と同じだ。

組合：出張とは違う。常識的にはおかしい。

会社：移動中に業務を指示されれば労働時間にはなるが、何まなければ労働時間ではない。

組合：移動中は、制服・制帽着用だ。

会社：気持ちは分かる。業務指示がなければ労働時間ではない。

組合：対立。

シーツ類の交換は業者に委託せよ！

組合：休養室のシーツ類の交換は業者が行うこと。今までやってきたことだからできるはずだ。

会社：全室の交換は難しい。従来のままか、清潔なものを選ぶか、どちらかになる。ご理解いただきたい。

組合：できない理由が膨大な作業量で対応できないということだが、関係会社からできないと言われたのか、それともJR東海が対応できないと勝手に思っているのか、どちらなのか。

会社：勝手に思っていることではない。何が正確なのかは申し上げることはできない。

組合：関係会社からシーツ交換するように要請はしたのか。業務委託は可能かどうかは聞いたのか。

会社：確認はしていると思う。やってもらうことに、こしたことはない。

組合：関係会社の要員が、シーツ交換で減らされた。本体の方で要求を出したから要員を減らされたと恨まれた。金の問題ではないのか。

会社：金の問題ではない。

組合：関係会社の要員を減らしてまでもやることなのか。
会社：結果論になる。減らすのを目指したことはない。
組合：増やさないとならない。関係会社に要員を増やしてくれと言ったのか。
会社：人材確保は難しいと聞いている。
組合：全ての部屋が難しいなら、睡眠時間が少ない行路や女性社員の部屋に限ってやるとか、検討の余地はあるかどうか。
会社：相手のことがあるから、現時点では考えていない。
組合：譲歩も検討もする気はないということだな。
会社：そうだ。制度上難しくなる。
組合：睡眠時間が削られた。新たな作業だから、労働時間を加えれば良い。
会社：人によりけり。
組合：全室にシーツ類をセットで置くことはできないのか。リネン室に取りに行くだけでも時間がかかる。
会社：風呂に行くだけでも時間がかかる。
組合：風呂は自分のことで、これとは関係ない。シーツを敷くのは会社の指導だ。減らされた要員の人に戻ってもらえば、検討の余地はある。
会社：恐らく検討したと思う。
組合：えー、そうか。再検討せよ。
会社：正確な検討はお伝えできないが、いろんなことを考えた結果、こういう形になったのではないか。
組合：それは結論ありきか。検討するということくらい言えないのか。
会社：一生懸命考えてつくり上げた仕組みを変えるのはどうか。
組合：だとしたら、仕組みを考えた人と議論すれば良い。
会社：意見としては受け止める。今はこの仕組みを変える考えはない。将来の約束もできない。
組合：対立。

休暇制度は根本から見直せ！

組合：忌引休暇についても改善する気はないのか。
会社：考え方は同じである。改善する考えはない。どこかで線を引かなければならないが、その線引きが現行の制度である。
組合：喪を知った日から忌引だが、仕事中に知って代替えもいなければ翌日から忌引にはできないのか。勤務した日を忌引にするのはおかしい。
会社：取れる日を1日としてカウントしている。特・公が入っても同じ。
組合：対立。
組合：連続休暇を1年に2回取得したい人もいる。
会社：2回取ると枠に入れない人が出てくると、チャンスを平等にできない。
組合：海外旅行だと5日だと難しい。10日までの余裕は欲しい。

会社：硬直的な制度ではないので、選択肢としてはある。

組合：乗務員の半休はできるのか。

会社：泊まりの2暦日はできないが、(乗務でない)日勤だと可能である。

組合：半休が残った場合、保存休暇に回すべきだ。

会社：保存休暇を半日で使う仕組みがない。1日で使う休暇なので、0.5日を残すことは考えていない。

組合：病院に行く場合は0.5日で対応できる。

会社：保存休暇の使用条件は緩和しているので、いろんな可能性は検討する。

組合：改善する余地はないということで対立。

組合：病欠による出勤率において、年休日数を減じて付与される場合の単年度処理はやめ、繰り越しができるように改善すること。何か支障はあるのか。

会社：法的に発生しなければならない年休と、そうではない年休と分けている。法的には、8割出勤したら年休を付与しなければならない。8割下回れば本来ゼロでも構わないが、会社として法を上回って、年休を付与している。2年という債権の縛りはないので、単年度という使用期間を設定している。支障はあるかといえないが。

組合：支障がなければ良いのではないか。

会社：この要望が出るのは当然と思うが、本来出さなくても良い年休を労基法以上に出している。

組合：もう一声欲しい。

会社：そこは保存休暇と年休の違いである。

組合：対立。

アル検での処分はやめろ！

組合：アルコール検査の数値に基づいた処分は行わないこと。数値によって処分を変えているのか。

会社：酒気を帯びて出勤してはならないと決められているから、酒気が出れば就業規則違反になる。

組合：年休にしたからといって、会社には支障はないはずだ。

会社：実害は出る。

組合：実害は代替乗務員で、会社には実害がない。

会社：勤務采配は必要になる。酒気を帯びて出勤するのは悪いことだ。自動車も同じこと。

組合：数値が出ることは良くないが、処分とは別の話だ。

会社：良くないから処分だ。服務に違反したことになる。

組合：1.0を越えると処分が重くなるのか。

会社：個人個人のケースではないか。これはオープンにしていない。

組合：処分はする必要はない。せめて年休にすれば良い。

会社：認められない。

組合：対立。

組合：自己都合休職で復職するとき、本人から「いついつ復職する」と言って、会社から「復職はダメだ」と言われたケースはあったのか。

会社：ない。基本は期限が来たら復職だが、蓋を開けたら完全に働けない状況になっていれば、就かせることはできない。会社として休職から戻るときに働ける状態は見たい。病気休職でも、仕事ができるかどうかの判断で戻ってくる。

組合：本人の復職宣言で認めるということで良いか。

会社：それを拒否したことは聞いたことはない。

年休は欠勤ではない！

組合：『欠勤』とは、勤務割等によってあらかじめ割り振られた正規の労働時間の全部又は一部を欠く場合をいう」にせよというのは、分かりやすくするためである。欠勤とは、25日の勤務発表以降ということで、年休は欠勤ではないということを明確にすることだ。より分かりやすくなる。

会社：前提の認識が違う。

組合：就業規則53条(8)に『欠勤』とは、正規の労働時間の全部又は一部を欠く場合をいう」と書いてある。その正規の労働時間とは(1)で、勤務割等によってあらかじめ割り振られた労働時間とされている。つまり、25日発表の勤務表のことが正規の労働時間だ。

会社：そう。

組合：会社は、正規の労働時間を無視して、勤務割りに入っている年休を欠勤にするという解釈をしている。

会社：年休は労働時間ということは59条に書いてある。25日に就労義務が発生して、そこに時季指定がされるという話をしている。労働時間に対して年休が時季指定されて、年休として労働時間を持つという理解である。だから、矛盾はないし、年休は欠勤になる。

組合：それはおかしい。

会社：おかしくはない。

組合：おかしい。年休は労働日なのか。

会社：労働日ではない。

組合：だとしたら、勤務表で指定された年休は欠勤ではない。

会社：正規の労働時間の全部又は一部を欠く場合だから、欠勤である。

組合：53条(1)で、勤務割等によってあらかじめ割り振られた労働時間と書いてある通りだ。

会社：7.5時間の労働時間を欠いているので欠勤だ。

組合：年休は休暇だぞ。何で欠くのか。

会社：働いていないという意味での欠くである。不参、否認との解釈と違う。
前提が違うから議論が噛み合わない。

組合：噛み合わないな。では「年次有給休暇申込簿」は「欠勤申込簿」なのか。

会社：「年休申込簿」である。

組合：会社の理屈からいえば「欠勤申込簿」になる。前提から違うから話にならない。都労委でも委員から「難解です」と言われたのだから、組合からの要求通りに変えればスッキリする。

会社：ご理解いただきたい。

組合：対立。

組合：就業規則第55条の勤務の指定及び変更について、「社員の勤務は、毎月25日までに翌月分を会社が指定する。ただし、業務上の必要がある場合は、25日に指定した翌月分の勤務を変更する。」とし、更に⑦を「25日の勤務指定以降に年次有給休暇の請求があった場合」、⑩を「欠勤が発生した場合」とすること、についても年休と同じ考えなのか。

会社：これも同じ考えである。

組合：対立。

休日出勤は本人の承諾を得るのが常識だ！

組合：会社が必要としている診断書の費用は会社負担は当然だ。

会社：事由の証明は社員が行うものだから、そのような考えはない。

組合：会社が必要としているではないのか。

会社：必要とはしている。社員が説明をするために必要だ。説明責任は社員にある。

組合：対立。

組合：休日出勤をしてもらうのだから、まずは社員の承諾である。

会社：コミュニケーションは否定しないが、労働させる場合があるとしている。

組合：一言で済むことだ。休日出勤そのものを否定しているわけではない。一方的にやられるから、改めなさいと言っている。

会社：ルールとしては適切である。

組合：承諾を得なくても良いということだな。

会社：概念としては休日出勤をさせるということ。休日だから「ありがとう」はある。

組合：「ありがとう」は当然だ。お願いされれば、気持ちよく出勤できる。承諾を得ないことを確認して対立。

以 上