

## 出向者の勤務手配はしない、対立を確認！ 出向者の勤務時間中の労働組合活動に関する申し入れ団体交渉

新幹線乗務員の「54才原則出向」が再開され、出向者が団体交渉等の委員や、大会等の構成員として出席する場合があります。しかし、会社は「労働協約」第6条の各号で認められている勤務時間中の労働組合活動について、出向者に対しては勤務時間中の労働組合活動を認めていません。これは会社が労働協約を遵守していないことであり信義則違反です。

会社が責任を持って出向に出すと言うならば、「労働協約」第6条（1）～（4）に基づく団体交渉等の各委員等が出向先においても必ず出席できるよう、会社が出向先会社に対して勤務手配をするべきです。また、同第6条（5）及び（6）で認められている大会等への出席についても、会社が出向先会社に対して勤務手配をするべきとして、出向者の勤務時間中の労働組合活動に関する申し入れ（『申第8号』）を提出しました。

本部は9月15日、この申し入れに対する団体交渉を開催しました。会社は、「労務指揮権がない」の一点張りで、団体交渉は対立で終了しました。

### 申し入れ内容

1. 「労働協約」第6条（1）から（4）に定められた団体交渉等の各委員、幹事、関係者及び参考人が出向者の場合は、必ず出席できるよう会社が責任を持って出向先会社に勤務手配を行うこと。
2. 「労働協約」第6条（5）及び（6）に定められた労働組合の大会、委員会、執行委員会等の構成員や関係者が出向者の場合は、必ず出席できるよう会社が責任を持って出向先会社に勤務手配を行うこと。

### 【会社回答】 1. 2 共通

出向先の勤務については、出向先会社が決めるものであり、当社が指定することはできない。貴側と締結している労働協約第6条の規定に則り、会社から承認を得た場合に、勤務時間中の組合活動を認めているものであって、当社の

労務指揮権が及ばない出向社員に対しては、これまでも承認しておらず、今後も承認することはできない。

## 「労務指揮権が及ばない」しか言えないのか！

組合：労務指揮権が及ばないなら職場に戻せ。

会社：職場に戻すことは考えていない。

組合：労働協約第6条は出向者に当てはまらないのか。

会社：労務指揮権が及ぶのであれば良いが、出向者には労務指揮権が及ばないので、承認はできない。

組合：出向にあたり、正当な理由があれば断ることができるが、勤務時間中の組合活動ができなくなるということで考慮はするのか。

会社：労働協約の6条のことか。

組合：就業規則第28条である。

会社：正当な理由は、個別で判断していくことになる。社会通念上どうかというように。

組合：社会通念上なら尚更だ。労働組合の活動ができなくなるということは、社会通念上許されないことだ。大会も委員会もできない、経営協議会も出れないとなると、完全な不当労働行為だ。2名は経協委員だ。

会社：会社が承認した場合、時間内の組合活動を認めているだけの話だ。組合活動ができなくなると、直ちに繋がるものではない。6条の解釈通りだ。

組合：労働協約第6条には出向者と書いていない。

会社：労務指揮権が及ばないので。

組合：労務指揮権が及ばないことが理由なのか。労働協約に基づけば、出向者は組合員だ。

会社：承認できない。労務指揮権が及ばないから。勤務時間中の組合活動については。

組合：早い話が、ノータッチ、関与しないということか。

会社：何で関与しないとなるのか。

組合：勤務時間中の組合活動ができないなら問題にする。勤務手配の考慮はするのか。

会社：日程調整の段階で、この話はする。その代わりに、お知らせが遅くなったりすることはある。必ずしも、それが叶うかどうかは、諸条件がある。実際は日程調整はしている。

組合：会社は頭ごなしに労務指揮権がない、この間も認めていなかった、というような言い方をするが、出向先会社に「いついつ経協があって、この人が経協委員なので、勤務を空けてもらえないか」と言うことすらしないのか。

会社：…、できない。

組合：「空ける」とは言えないと思うが、「空けていただけませんか」くらいのことは言えないのか。労働協約に則れば出向者は組合員だ。

会社：労務指揮権が及ばないので。

組合：その一点張りなら、信義則違反だ。「空けていただけませんか」くらいのことは言えないのか。

会社：出向先会社からすれば、「何でそんなことを言うてくるのか」と思われるかもしれない。

組合：思われたら思われたで仕方がない。出向者は組合員だ。

会社：勤務時間中の組合活動は当社のこと。出向社員に対しては承認できない。

組合：そんなことは、労働協約に書いていない。専従者については書いてある。

会社：労務指揮権が及ばないので、できない。

組合：配慮をすれば済むことだ。

会社：日程調整などはしている。何もやっていないのではない。

組合：だったら、やってということだ。経協委員を出席させるために。

会社：そこは、出向先会社に年休を申し込んでいただきたい。

組合：それで、委員長の出向を取り消したんだな。

会社：個別の話は存知あげない。何か事情があったのでは。

組合：労働協約第6条を履行するのであれば、認めれば良い。

会社：労務指揮権が及ばないので。

組合：だとしたら、本体に戻せば良い。

## **勤務時間中の組合活動の契約を出向先会社と結べ！**

組合：本体の労働協約と出向先会社の就業規則とでは、どちらが優先されるのか。

会社：そもそも、労働協約には及ばない。集团的労使関係であり、個別的労使関係はない。必要なら、出向先会社と労働協約を結んでいただくことになる。

組合：本体の会社行事に出向者を出席させるため、出向先会社に勤務手配をさせることがある。それが通用して、労働協約第6条は通らないのか。おかしな話だ。それは配慮なのか、契約なのか。

会社：契約である。

組合：それなら、この件についても、出向先会社と契約を結べば良い。

会社：できるかどうか分からない。

組合：できるできないの話ではない。やらなければならない話だ。会社行事は良くて、組合活動はダメとはならない。そもそも、年間通じてたくさんあるわけではない。労働協約第6条について、出向先会社と結べば良い。

会社：結ばなければならないと、協約のどこにあるのか。

組合：やらないじゃない。労働協約第6条は組合員になっているのだ。出向先

会社と結ぶ気はあるのか。  
会社：そのような考えはない。  
組合：労働協約軽視だ。信義則違反だ。  
会社：会社はそう思っていない。  
組合：労働協約違反として確認する。組合運動を潰すために54歳原則出向を出したんだろう。  
会社：そうではない。  
組合：組合としては、組合活動潰しだと認識している。  
会社：貴側の内心は不知。そのような考えはない。  
組合：54歳原則出向は、組合活動をさせないためのものだと強く主張する。本部委員長を出向に出すということは、そのような意思があるということだ。  
会社：そのような意思はない。  
組合：何を言ってもダメだ。不当労働行為であり、労働協約に対する信義則違反を確認する。  
会社：承認しているものは承認している。会社はそう思っていない。  
組合：対立。  
会社：これで団交を終了する。

## **退職する4月生まれの社員に、保存休暇付与の機会を与えよ！**

組合：別の話だが、大阪運輸所分会の組合員（専任社員）が病欠中に会社から呼び出され、出向先が提示された。体調を崩しているにもかかわらずだ。断固抗議する。それから、4月生まれの社員は、保存休暇があった場合、保存休暇を消化できないまま退職する。不公平だ。  
会社：保存休暇は使うことができるのであって、使わなければならないとはなっていない。  
組合：年休を申し込み続けているにもかかわらず、年休が入らず流れてしまっている。保存休暇を前倒しで付与すれば良い。年休が入らない職場のことも問題だ。  
会社：月による。ボーナスも線がある。  
組合：「4月生まれに限り」を入れてくれれば良い。でなければ、賃金で補償せよ。

以 上