

業 務 速 報

NO. 1286
2021. 12. 4
J R 東海労働組合
発行 木下 和樹
編集 斉藤 孝紀

申第10号「出向取り消しに関する申し入れ」、申第11号「労働基準法に違反する会社への出向の中止と取り消しに関する申し入れ」、申第14号「出向者の研修箇所への交通費不支給に関する申し入れ」、申第19号「組合員の出向取り消しに関する申し入れ」について会社は組合と団体交渉をせずに窓口で回答!

本部は9月21日に申第10号、申第11号、10月11日に申第14号、11月11日を申し入れを行いました。申し入れ内容は一連の54才原則出向における出向取り消しや出向先会社での労働基準法違反の勤務シフトの問題や、研修箇所への交通費不支給、出向取り消し、復職を命ずる事前通知発令の態様や元職場への復職に関するものでした。

組合はこの間申し入れ提出以降、早急な団体交渉の開催を求めましたが、会社は団体交渉事項でないことを理由に、組合と団体交渉を開催せず、組合は会社の団体交渉拒否を確認し、11月30日に窓口での回答をしました。

会社回答と議論内容は以下の通りです。

《団体交渉開催追及の主なやりとり》

組合：申第10・11・14・19号は何故団体交渉を開催しないのか。

会社：労働協約第39条の各項に定める事項に適用しないので、団体交渉を開催しないが、各申し入れの回答を窓口で答える。また、質問事項についても答える。

組合：組合とすれば労働協約第39条の（3）の中に出向事項があり、労働条件も変更となるので充分団体交渉開催にあたる。

会社：会社は該当しないと考えている。

組合：現に出向という文字が入っている。

会社：入っているが該当しない。基準に関することなので団体交渉開催に該当しない。

組合：出向に関しても個別の問題で発生する。組合とすれば労働協約第39条の

(3) で該当する。会社は該当しないとすれば労使双方の見解や解釈の相違と判断するが、組合は団体交渉拒否を確認する。

会社：拒否しているわけではない。労使双方の見解の相違である。

組合：組合は団体交渉を拒否していると受け止める。

会社：拒否しているわけではなく、該当事項ではないので団体交渉を開催しない。

組合：開催しないイコール拒否である。

会社：とらえ方の違いである。

組合：団体交渉拒否を確認する。

会社：該当する事項ならば開催する。

組合：だから開催するべきである。見解の相違である。対立を確認する。

《申第 10号と会社回答》

1. 出向取り消しまで至る経過の詳細を組合に明らかにすること。

【回答】

企業間のことについては詳細を明らかにする考えはない。

2. 本人に今回の出向取り消しを謝罪すると共に、取り消しに至る経過を丁寧な説明を行うこと。

【回答】

1の回答通りで、また、謝罪する考えはない。

3. (株) スリーエスを出向会社として選んだ理由を明らかにすること。

【回答】

就労条件や社員の居住地等、様々な要素を考慮した結果と聞いている。

《申第 10号のやりとり》

組合：5名の出向取り消しに関して、スリーエスとの面談をも実施されている事実もあり、その上で取り消しとなれば、本人はより取り消し理由や詳細を知りたいとなる。

会社：こちらでは詳細については分からない。

組合：分からないでは議論にならない。取り消した事実があるのだから。

会社：出向は出向先企業が影響するので、出向先企業との調整で取りやめになるケースは充分あり得る。

組合：ケースではなく、今回5名の具体的詳細を明らかにせよ。

会社：企業間のことなので明らかにしない。先方の内心までは分かりうるものではない。

組合：取り消しに至るまでの企業間の協議内容を明らかにせよ。

会社：取りやめにするということだけが決定したことだけを伝えている。これ以上のことについては明らかにしない。

組合：本人は65歳まで新幹線乗務員を続けようと思っていた。それでふって湧いた出向話しで「あなた出向に行ってもらいます」それで出向先会社と面談を行い、出向先会社での健康診断までやっている。出向に行くことで生活様式がガラッと変わる。業務内容も新幹線乗務員から警備が主な業務内容となる。不安や生活スタイルが変わることから取り消された詳細を本人に明らかにするべきである。

会社：会社としては伝えないとしている。あくまでも企業間の事柄である。

組合：出向に関して今回のような直前になって取り消しは前代未聞である。本人は疑心暗鬼になる。取り消されたことにより本人は「自分に問題があるのかな」と考えてしまう。

会社：あくまでも先方に事情である。

組合：出向先会社では出向受け入れによって5年間は労働力を確保できるメリットがある。東海会社は乗務員の過員解消のため、54歳原則出向を復活させ、出向に出すことにより解消するメリットがある。企業間で希望が合致しているにも関わらず、何故取り消しになることが分からない。何か東海会社側の思惑があったのではないか。

会社：それはない。

組合：あくまでもスリーエスの事情で取り消したのか。

会社：出向先企業の都合で取り消したのである。取り消しではなく取りやめである。

組合：スリーエスへの出向が取り消しになったことか。

会社：取り消しではなく、取りやめとなったのである。就労条件の通知を行っている出向先企業への出向は取りやめになったことである。

組合：だからスリーエスへの出向は取りやめになったことなのか。

会社：そうである。

組合：取りやめであるならば、新たな出向先会社もあり得ることなのか。

会社：54歳原則出向の対象であることには変わりはない。

組合：実際に関西の2名に対して、新たな出向先会社として関西サービックとエムティという出向先会社提示されている。

組合：「出向に行ってくれ」しかし、直前に取り消しで新幹線乗務員に戻った矢先、2名に対して「新たな出向へ行け」では人をもて遊んでいるとしか考えられない。また、2項の回答で「本人に謝罪する考えはない」では全く居丈高な姿勢である。本人達は相当な不安と会社に対して怒りを持っている。

会社：充分にあり得ることではある。

組合：繰り返しになるが、本当に相手先の都合だけなのか。

会社：そうである。

組合：相手先のみ都合で取りやめになったでいいのか。

会社：出向先企業の都合である。

組合：組合として今回のことで翻弄させたということでは、本人達に会社として謝罪せよと強く申し入れる。

組合：3の項でスリーエスを探し出してきた会社の部署はどこか。

会社：各地方の人事課であり、出向を担当している部署である。

組合：各地方とは。

会社：各鉄事・支社が行っている。本社は担当していない。

組合：スリーエスは全国レベルに事業を展開している。本社は関わっていないのか。

会社：出向対象は新幹線鉄道事業本部と関西支社に所属する方なので、各所属先の人事課が責任を持って行っている。

組合：出向先での問題があった場合は、各地方の人材開発室が対応するのか。

会社：そうである。

組合：その部署が探し出してきたことか。

会社：そうである。

組合：各地方の人材開発室がスリーエスを探し出してきて、出向の話しをスリーエスと進めてきたことか。

会社：そうである。

組合：出向先で問題があれば、各地方の人材開発室に問い合わせればいいのか。

会社：そうである。

組合：申の11号にも絡むことであるが、スリーエスの勤務シフトの問題で、変形労働時間が労働基準法の中に定められており、スリーエスの勤務シフトが上限を超えている。あるいはあらかじめ超勤前提で勤務シフトが組まれている。労働基準法の32条2項に逸脱している勤務シフトがなされていた。

《申第11号と会社回答》

1. 労働基準法を違反する会社への出向を直ちに中止すること。

【回答】

出向先企業はそれぞれ業種業態が異なるため、出向先企業の労働条件は各企業がそれぞれの経営状況等を踏まえて、責任を持って決定すべきものである。出向を含む人事異動は業務上の必要に応じて会社が命ずる。

2. 労働基準法に違反する勤務内容を説明した会社へ出向は、すべて取り消すこと。

【回答】

1で回答した通りである。

《申第 1 1 号のやりとり》

組合：本人とスリーエスと会社の人材開発室の担当者が立ち会いのもとに面談した時に、本人から勤務シフトの指摘に対して、人材開発室担当者は何も指摘しなかった事実があった。そのような逸脱した勤務シフトを組む企業に出向をさせたのだから、ある種、犯罪である。人事課の課員や人材開発室室長は労働基準法32条の2項を把握していたのか。指摘しないことは容認していたことではないか。

会社：容認ではない。他社がやっていることを当社が言うことはできない。

組合：労働基準法に違反した勤務シフトである。

会社：当社は分からない。

組合：事実違反をしていた。

会社：分からない。

組合：会社はかつて協約・協定改訂交渉時に「出向先会社において労働基準法に違反している事象ならば指摘する」と主張していたではないか。

会社：分からない。

組合：労働基準法32条2項で変形労働時間制でトータル30日の暦日で171.4時間、31日の暦日で177.1時間を超えてはならないとなっている。スリーエスでは180時間を超える勤務シフトを組んでいた。

会社：詳細は分からない。出向先企業に対して当社が申し上げる立場にない。

組合：スリーエスに対して会社が責任を持って、労働基準法32条2項について指摘・指導せよ。

会社：どうこう当社として言えない。

組合：労働基準法に違反している。

会社：本当に違反しているのかも含めて、当社としては言えない。出向先企業が責任を持ってやってもらっている。

組合：勤務シフトを変更し、上限内に収めた事業所もある。しかし、今だ180時間を超えてシフトしているスリーエスの事業所も存在している。具体的にはみなとみらい・相模グリーンホールへの出向している方が、上限を超えたシフトで勤務させられているので、本社として新幹線鉄道事業本部の人材開発室に問い合わせてもらいたい。

会社：問い合わせしてみる。組合の各地方からも上がっているのか。

組合：こちら各地方に問い合わせる。

会社：この話は伝えておくが、組合の地方担当者へも伝え願いたい。

組合：本社として早急にシフトの改善するよう人材開発室へ働きかけをせよ。

会社：話しがあったことは伝える。

組合：スリーエスは新たな出向先会社であるが、スリーエスと人材開発室が定期的に協議がされているのか。

会社：分からない。こまめにやっていると思う。人材開発室いわく「きめ細や

かな配慮はしていく」とはいつている。
組合：より配慮をせよ。

《申第 14 号と会社回答》

1. 研修箇所への交通費が不支給から一転して支給となった経緯について、出向先会社が行う研修の実施箇所への交通費の不支給の根拠規定を含めて明らかにすること。

【回答】

出向先企業における業務を遂行する上で、必要な旅費等の費用については、出向先企業の規程に基づき支給されるものである。詳細は出向先企業に聞いていただきたい。

2. 出向先会社が行う研修の実施箇所への交通費の不支給は、会社か出向先会社のどちらが判断し決定したのか明らかにすること。

【回答】

1 で回答した通りである。

3. 会社と出向先会社との間で、研修箇所への交通費支給についてどのような話がされ、会社は事前に交通費不支給を知っていたのか明らかにすること。知っていたとすれば、出向者に伝えなかったのか理由を明らかにすること。

【回答】

1 で回答した通りである。

4. 社員の出向に関する会社の姿勢と対応は、今申し入れの事象も含めて、出向させる社員の生活に責任を持つものとは到底思えない。会社の見解を明らかにすること。

【回答】

1 で回答した通りである。

《申第 14 号のやりとり》

組合：スリーエスが3日間の研修での交通費不支給と言われ、本人が人材開発室に問い合わせた。そこで問題が発覚した。

会社：出向先企業のことなので分からない。

組合：結果、支給になったが、スリーエスが支払ったのか。

会社：分からないが、出向先の業務ならば出向先が払っているはずである。

組合：一旦はスリーエスが支払って、スリーエスがJRへ請求した事実はないのか。

会社：分からない。規程上はなっていないと思う。

組合：スリーエスが支払ったということでもいいか。

会社：出向先の業務なので出向先企業が支給するとの契約である。

組合：実際に出向に行って30分の引き継ぎがあったが、「10分の超勤しか付けないので10分の引き継ぎで結構です」と言われたが、プロパーの社員は30分の引き継ぎを行っている以上、出ないわけにも行かず本人は30分の引き継ぎに出ていた。そして、30分の超勤が支払られるようになったという問題も生じていた。

組合：研修期間中の交通費不支給については、申第19号に絡む淵上さんのことであり、新宿にある松竹会館でのことである。この事例にあるように出向先で問題がある場合は、人材開発室に伝えることでいいか。

会社：出来る出来ないはあるが、まず人材開発室に連絡して欲しい。

組合：180時間以上での勤務シフトで勤務させられている事業所は早急に改善せよ。

《申第19号と会社回答》

1. 新幹線鉄道事業本部の管理課長は事前通知を読み上げて通告したのみで、理由を尋ねた淵上組合員に説明することはなかった。社員の生活設計を左右する人事発令について、真摯に説明しない管理課長の態度は看過できない。会社の見解を明らかにすること。

【回答】

事前通知は就業規則に則り、適切に行ったと聞いている。

2. 出向を命じて二ヶ月足らずで復職させることは極めて異例であり、会社の出向に関する取り扱いは「お粗末」としか言い様がない。会社の見解を明らかにするとともに、淵上組合員の出向を取り消した理由を、出向先であるスリーエスとの協議内容を含めて明らかにすること。

【回答】

出向先企業からの要請があったことを踏まえ、会社が様々な要素を総合的に勘案し、判断した結果だと聞いている。

3. 淵上組合員は、人事課長から「人事課での日勤勤務を免除する」と通告されたが、その理由とそのような指示ができる根拠規定を明らかにすること。

【回答】

労務指揮権に基づいて指示している。

4. 復職を命じたからには、出向前の職場である東京第二運輸所に復職させること。

【回答】

人事異動は業務上の必要に基づき、本人の適性・能力及び希望等を勘案し

て実施する。

《申第19号のやりとり》

会社：申第19号の内容は各地方でやってもらいたい。

組合：同じように地方も申し入れている。出向取り消しに際して10日に復職を命ずる事前通知で、管理課長は早口で読み上げて何を言っているか分からなかったと言っている。このような通知のしかたに問題ないのか。発令行為なので、もっと本人に伝わるように行え。

会社：そうですねとしか言えない。ちゃんとやったと聞いている。

組合：全然適切ではない。不適切な取り扱いである。

組合：具体的に出向取り消しに至る経過。どうスリーエスと協議をしたのか、協議内容も含め明らかにせよ。

会社：明らかにしない。出向先会社からの要請である。

組合：本人は裁判を申し立てていたから、このままだと地位保全の裁判に敗訴すると判断したから、会社からスリーエスに頼み込んで復職させたのではないか。

会社：あくまでも出向先企業の要請があった。スリーエスからの要請である。

組合：組合はそう感じていない。会社からスリーエスへ働きかけ復職させた認識である。

会社：あくまでもスリーエスからの要請である。取り消したのではなく戻ってもらったのである。

組合：日勤勤務を免除することは、就業規則の何条に基づいて行われたのか。

会社：あくまでも労務指揮権である

組合：就業規則に勤務免除があったと思うが、それに基づいていないのか。

会社：確かにあるが、労務指揮権に基づいて日勤勤務を免除した。

組合：就業規則第56条の2の勤務免除で免除したのではないか。

会社：労務指揮権を行使してやっている。就業規則第56条の2ではない。

組合：4項であるが業務の必要上、希望等とあるが、本人は全く新横浜駅を希望していない。本人希望は東京第二運輸所に戻ることである。

会社：等とあるので色々勘案することである。人事異動は会社が行うものである。

組合：通例で考えて、出向が終了したら元職場に戻ることが当たり前である。

会社：人事異動は業務上の必要性で行っている。

組合：今回も人事異動の一環で捉えているのか。

会社：そうである。

組合：組合は出向から戻ったら元職場に戻るのが通例の考え方であるから、淵上さんを東京第二運輸所に戻せ。

会社：そうとは限らない。

組合：東京第二運輸所に戻せ。専任社員規程の6条からも東京第二運輸所ではないのか。

会社：東京第二運輸所ではなく、人事課付けなので。

組合：出向に行った段階で人事課付ではあるが、戻って復職したのだから、東京第二運輸所である。

会社：会社が責任を持つての人事異動である。

組合：恣意的な人事異動である。明確に対立である。淵上さんを東京第二運輸所に戻せ。

以 上