

申第15号「会社の杜撰な管理による超勤過払い」に関する業務委員会開催！

会社の杜撰な管理による超勤過払いが明らかになる！

= 大一・大二運職場で超勤過払い対象者が50名に至っていた!!=過払いに至った経緯を全社員に会社掲示で明らかにすべきである!!=

1月15日、地本は「会社の杜撰な管理による超勤過払い」等に関する申し入れについて、関西支社と業務委員会を開催しました。参加者は、柳楽副委員長、浦谷書記長、下茂業務部長、笹田組織部長、渡辺組織担当部長。会社側は、甘楽人事課課長代理、出口運輸課課長代理、毛利車両課課長代理、岡本人事課係長でした。

「申」第15号「会社の杜撰な管理による超勤過払い」等に関する申し入れ（2018年11月16日申入）

《 会社の回答 》

1. 大阪第一運輸所及び大阪第二運輸所において、誤った勤務処理を発生させ職場を混乱させた責任は会社にある。超勤過払いに至った経緯を全社員に説明し、各所長名毎に掲示で謝罪し再徹底すること。

【会社回答】対象者に必要な説明はしている。

2. 大阪第一運輸所及び大阪第二運輸所で発生した超勤過払いに至った原因と今後の対策を明らかにすること。

【会社回答】

障害休暇等、時間の欠勤が発生した時間は当日の乗務の積算時間には含めないところ、勤務整理時にこれを含めて積算時間として入力していたことが原因である。今後は、関係者に正当な入力方・確認方の周知と指導を図っている。

3. 大阪第一運輸所及び大阪第二運輸所以外の職場で同様の誤った勤務処理が発生していないか全社的に調査を行ったのか明らかにすること。調査したとするなら、過去2年間の勤務処理調査結果を全て詳細に明らかにすること。

【会社回答】他地区に於いても必要に応じ適切に対応している。

4. 大阪第一運輸所及び大阪第二運輸所において、過払い該当者に戻入の内訳（超勤処理・特勤手当）を書面で詳細に明らかにし、本人が納得出来る説明をすること。

【会社回答】本人に対して必要な説明は行っている。

5. 大阪第二運輸所において、期限（11月8日迄）をきり戻入判断を強要している事実がある。今回の事態は会社に責任があり、戻入判断を期限をきって強要すること

は絶対にあってはならない。会社の見解を明らかにすること。

【会社回答】

支給額に誤りがあった場合、正当な支給額で補正すべく清算する必要がある。そこで、事前に対象者に説明の上、清算を行ったものである。

6. 大阪第一運輸所及び大阪第二運輸所において、戻入が発生した社員に対して該当者全員が納得し、承諾した上で戻入を開始すること。

【会社回答】

支給額に誤りがあった場合、正当な支給額で補正すべく清算する必要がある。そこで、事前に対象者に説明の上、清算を行ったものである。

7. 大阪第二運輸所総務科における6月分「超過勤務整理簿」において、超勤実績表に明記されていない架空の超勤が過払いとして処理されている。何故、そのような勤務処理を行ったのか、事実に基づいて明らかにすること。

【会社回答】

結果的に、障害休暇等、時間の欠勤が発生した時間は当日の乗務の積算時間には含まないところ、勤務整理時にこれを含めて積算時間として入力していたことが原因である。

9. 大阪第二運輸所において、戻入が発生した社員に対する対応に違い（職場別室で所長や担当者が直接謝罪した社員と立ち話し程度の社員）があった。会社の見解を明らかにすること。

【会社回答】 対象者それぞれに対して会社として必要な説明をしている。

10. 会社は、今回「担当者的入力ミスがあった」と言っているが、二重、三重のチェックは必須と考える。管理者によるチェック機能は果たされていたのか明らかにすること。また、管理者によるチェック機能の最終責任はどこになるのか明らかにすること。

【会社回答】

結果的に、障害休暇等、時間の欠勤が発生した時間は当日の乗務の積算時間には含まないところ、勤務整理時にこれを含めて積算時間として入力していたことが原因である。今後は、関係者に正当な入力方・確認方の周知と指導を図っていく。

11. 大阪第一運輸所及び大阪第二運輸所において、労働時間の管理に重大な過失があったと言える。所轄の労基署、地方の厚労省（調査必要）への届出を行なったのか明らかにすること。

【会社回答】

今回の事象は、労働時間管理の問題を発生させたものではなく、賃金の支給に誤りがあったことから正当額へと補正をしたもので、特段の届け出を行う必要はない。

12. 通勤障害時における会社への提出書類は、存在するのか明らかにすること。

【会社回答】 障害休暇に該当する場合、必要な証明の提出が必要である。

13. 6月18日、大阪北部地震当日、大阪第二運輸所運転科から「休暇等申請書」提出を求められた社員がいたが、その目的と根拠を明らかにすること。

【会社回答】 障害休暇を申請する場合は、休暇等申請書を記載する必要がある。

14. 「休暇等申請書」提出した場合と、しなかった場合の勤務処理の違いは何か明らかにすること。

【会社回答】

北部地震当日に障害休暇を付与した社員からは、休暇等申請所は提出を受けている。

15. 過去2年間の勤務処理調査結果、超勤過払い（総数・総額・高額支払い金額）及び超勤過不足（総数・総額・高額支払い金額）を全て明らかにすること。

【会社回答】

過去 2 年間の調査の結果、50 名程度の修正が発生し、一人当たり最大で数万円程度の戻入が発生している。

16. 超勤過払い対象者の戻入に対し、「一括払い」・「分割払い」への税金に関する処遇を明らかにすること。

【会社回答】 月々の支給額に応じて適切に課税処理を行っている。

17. 超勤過払い対象者の戻入に対し、高齢者雇用継続給付金の支給金額に関する処遇を明らかにすること。

【会社回答】 戻入時に適切に処理されており影響はない。

18. 竹本組合員の、6 月 18 日当日の勤務はB406 行路（出勤時刻 10 時 00 分・退出時刻 11 時 02 分）であった。大阪北部地震による勤務認証は障害休暇であり、所定出勤時刻 10 時から実際の出勤時刻は 21 時 23 分であった。翌 19 日所定退出時刻 11 時 02 分より早い 7 時 25 分に退出している。21 時 23 分～7 時 25 分及び 7 時 25 分～11 時 02 分までの勤務処理は何か明らかにすること。

【会社回答】

竹本社員の当初の勤務処理については、出勤時刻 10 時 00 分～翌 19 日の退出時刻 11 時 02 分までの所定労働時間 14 時間 57 分を積算時間として誤って処理しており、障害休暇時間として処理していた、11 時間 23 分を乗務積算時間に含めて計算していた。この結果、就業規則第 94 条第 1 項超勤勤務手当等を過剰に支給したため、清算を実施した。

19. 就業規則第 78 条の 4 項において自然災害等における、交通遮断の場合障害休暇が認められるが、乗務員勤務制度での退出時の勤務処理を明らかにすること。また、帰宅時の交通手段が正常な場合と遮断の場合の勤務処理の違いを明らかにすること。

【会社回答】

自然災害等により充当する列車がなく行路を終了する場合、退出点呼以降の時間は、原則として労働外時間である。

20. 公共交通機関の計画運休による出勤時・退出時の勤務認証を明らかにすること。

【会社回答】

欠勤が発生した場合、出勤時に於いて障害休暇の要件を満たせば、障害休暇となる。

21. 公共交通機関の計画運休による退出指示の有無の判断は、どこが行うのか明らかにすること。

【会社回答】 各箇所にて適切に判断する。

22. 公共交通機関の計画運休による出勤時・退出時の勤務認証は、職場あるいは職種毎に違いがあるのか明らかにすること。

【会社回答】

勤務については、各種制度に基づき、各箇所にて適切に指示されるものである。

23. 公共交通機関の計画運休による退出指示があった場合の勤務認証を明らかにすること。退出指示があった場合でも障害休暇と見なし、所定退出時刻までを労働時間としてカウントすること。

【会社回答】

自然災害等により充当する列車がなく行路を終了する場合、退出点呼以降の時間は、原則として労働外時間である。

以上

竹本社員に再度戻入の可能性があると判明した！！ 何を持って、正当な入力方・確認方の指導を図るのか！？

《若干のやり取り》

会社：議論に入る前に追加でお伝えすることがある。申第15号に関連する竹本社員の6月18日から19日までの勤務を再度確認したところ、大変申し訳ないのですが更に勤務の整理に誤りが見つかり、7時25分から11時02分の間本来は労外として処理すべき実績をこれを踏まえた積算の計算が出来ていないことが分かった。ですから、追加の確認を行っているところである。

組合：また、追加の戻入が発生するということか。

会社：そうである。

組合：それは本人には伝えたのか。

会社：現在確認中であるので、精査したうえで必要に応じて説明する。今伝えたのが一番大きく他にも障害休暇の算定時間とか、就業規則第94条第2項いわゆる2項超勤の算定についても計算誤りがあったので、確認をしているところである。

組合：それは全社員に対してなのか。

会社：竹本社員の誤りを踏まえて検討中である。2項超勤の割り増しが特勤手当の割り増しにも付くので、こちらについても再度確認している。

組合：竹本社員だけ調査しているのか。

会社：そうである。申し訳ないが竹本社員については、現状追加の戻入の可能性はある。

組合：一番の項目も申し入れの回答になっていない。竹本社員の審議負債の話は1回戻入しており、終わったことである。もしあったとしても戻入とはならない。

会社：検討中である。

組合：竹本さんと高橋さんは戻入に応じたが、問題は会社の入力ミスである。

会社：そうである。

組合：それなら、どのように誠意を持って社員に説明するかである。それがなされていないから苦情申告や申し入れが出てくるのである。現場で管理者が謝って礼を尽くして丁寧に説明された詳細な時間や金額が幾らなのかちゃんと説明がなされていれば、このような話にはなっていないのである。

会社：全体として会社は誠意を持って説明をやっている。一定の陳謝があったことも確認している。

会社に非がある戻入に対し、社員への説明に労働時間を付けよ！それが、社員に対する誠意である！！

組合：当然の話であるが、別に社員に非があった訳ではないのに説明の時間を付けていないのはどういうことなのか。時間を付けるべきである。

会社：労働時間制であれば当然付けるが、今回は付けるつもりはない。

組合：説明に応じないとどうするつもりなのか。

会社：会社は、説明することを伝えて社員に礼を尽くしている。

組合：普通は勤務として処理すべきである。

会社：指揮命令化でなければ、労働時間制として扱わない。

組合：説明するということが指揮命令化になる。指揮命令化で超勤扱いとすれば本人も納得する。全責任は会社であり本人は全然、落ち度はない。

会社：本人に落ち度がないのはその通りである。

組合：落ち度もないのに、アバウトな数字しか明らかにせず、説明が不十分であるというのが社員の気持ちである。

会社：清算実務上、金額の詳細はぎりぎりにならないと判らないのである。

組合：今、竹本さんの回答のように積算時間の入力ミスで金額について、全員に最終的には説明したのか。

会社：管理者が丁寧に説明する意志を持つことを何度も打診し、誠意を持ってやったと聞いている。

組合：打診した結果はどうなったのか。

会社：打診した結果、断り続けられた。

組合：なぜそのような結果になるのか。

会社：誠意を持って何回も打診したと捉えている。

組合：会社がミスをしたのに、自分の時間で話を聞きに来いとはならないのではないのか。

会社：会社として誠意を持って対応している。

組合：会社の姿勢は、余分に払ったものは返してもらおうと言った姿勢である。

会社：管理者が陳謝の意を示している。

組合：社員みんなが自分の時間とはならないと言っている。超勤を会社の責任に於いて付けるのが誠意である。

会社：会社は、誠意を持った説明と時間を付けるかは別の話である。

組合：竹本さんと高橋さんは戻入に応じているが、大谷川さんと前田さんの二人は戻入に納得されて応じているのか。

会社：戻入をするということを誠意を持って説明させていただいた。

組合：それについて、はい分かりましたと言って応じられたのか。

会社：誠意を持って説明をしている。

組合：納得せず、戻入には応じていないのではないのか。

会社：本来支給する原因がない賃金を支給しているので、賃金の控除は会社の意志で出来ると伝えてはいる。

社員の意志に関係なく、給与から勝手に控除するのは、労基法違反である！！

組合：労基法第224条の中で給与は全額支払うと定められている。

会社：流石です。そうである。

組合：勝手に戻入をしているのは違法である。

会社：違法ではないと考えている。

組合：会社が手段を持っているだけで、労基法で定められているのだから違法である。

会社：賃金の原則の主旨が、賃金を全額払わないと、生活が出来ないとなればである。逆にそこに支障がなければ当然、控除が出来るのである。

組合：その人の生活設計を知り得ているのか。全額支給が基本であり、会社の勝手解釈である。どういう努力をしたかが問われるのである。

会社：誠意を尽くしてきている。

組合：ここが解決できないとこの問題は解決できないのである。

組合：高橋さんに対応した管理者は、2項超勤扱いと説明しているのではないのか。

会社：2項超勤にはしてない。

組合：管理者が出来ないとは言っていないが、2項超勤処理をしていないのか。

会社：そうである。会社としては労働時間制がないと判断している。

組合：本人には、どう受け止めているのか、再確認しておく。

組合：今後の対策は、「関係者に正当な入力方・確認方の周知と指導を図っている」との回答であるが、再度竹本さんに対して戻入の件が出ることはどういうことなのか。

会社：一回目の清算間違いに対する会社回答であるので、当然これから調査をする。

組合：周知・指導の回答をすること自体がおかしいのである。

組合：今回の事態が発覚したのが、7月の給与で判ったのである。

会社：具体的な日付は手元にないので答えられないが、今回の件は戻入の時点では判明はしていなかった。

組合：今日の場合で言わなくてももう少し前には判っていたのではないか。戻入の説明は11月上旬であり、戻入期限を切ったのは11月8日であった。

組合：その後も調査を続けていたのか。

会社：一回目の調査の時には、今回の件は把握していなかった。

組合：時間が掛かりすぎていないか。今回の責任は誰なのか。

会社：正当な賃金を支給するのが会社の責任である。

組合：労基法違反で訴えられたら、どうするつもりなのか。説明する時間をちゃんと付けていけば済むことである。

会社：そこは、会社の主張を伝えるだけである。

組合：余分な対立行動を生み出す自体が、よくない。

会社：本当に誠意を持った対応をしたと捉えている。

組合：そうならないから、今回苦情申告で問題にしている。改めて本人に丁寧に説明すること。

会社：ご意見としては、理解できる。

自然災害等による「退出指示」は、本人の意向を汲むこと！！

帰宅時の交通手段が遮断された場合、障害休暇を認めよ！！

組合：会社回答で、「自然災害等により充当する列車がなく行路を終了する場合、退出点呼以降の時間は、原則として労働外時間である」とはどういうことか。

会社：台風24号での退出指示があった。

組合：例えば、W行路の途中で行路を打ち切る場合は、この時間の扱いはどうなるのか。

会社：その時間は労外になるので、当然1項超勤は発生しない。

組合：1項超勤がない場合はどうするのか。

会社：1項超勤がない場合は、賃金カットは発生しない。

組合：労働時間が減り、1項超勤の労働時間が削られることでいいか。

会社：そうである。ノーワーク・ノーペイである。

組合：その社員が行路を途中で打ち切られて、交通手段がなく帰宅できなくなった場合はどうするのか。

会社：敢えて申し上げると退出の指示をするかは、ケースバイケースで検討し判断することになると思う。

組合：その場により決めれず、原則論の話になるということでもいいか。

会社：そうであり、貴側も理解をいただきたい。

組合：帰る手段がないのに、ここで退出指示とはならない。

会社：会社として、全く労務を提供する必要がない状況に拘わらず、社員を拘束しているなど色んな意見がある。極端な話、職場から歩いて帰れる社員に対して、拘束は出来ない。

組合：逆に交通手段のない人は、困る。

会社：そこは色々な意見もあり、承知もしている。ケースバイケースで対応していく。但し、退出の指示をしたからには回答の通りの主旨である。

組合：退出の指示をする前に検討するということか。

会社：本人の意向の前に聞いて決める話ではなく、労働の指示命令は会社にあるので、考えていかないといけない。

組合：歩いて3分のところに帰宅できる社員が、待機するとはならないが。

会社：コミュニケーションの話はすることはあるかもしれないが、本人の意向を聞いたうえで会社の全てに従えということとは言えないのは、分かっていたきたい。

組合：6月分「超過勤務整理簿」において、超勤実績表に明記されなかった理由は、1項超勤として扱わなかったからなのか。

会社：回答の通りである。システム入力では、竹本さんの所定労働時間は出てこないが実際は7月の給与で出てきた。

組合：超勤実績表では、出てこないのか。

会社：システム入力は、本来、超勤整理簿に出てこない。

組合：出てこないのは意味がない。

会社：今後、会社として、給与明細と超勤が合うように対策を考えている。

組合：システム入力した後の確認がなされていないのが原因である。

会社：今回はシステム入力を誤ってしまった。

組合：社員は、会社を信じて、超勤実績表に印鑑を押すのである。それが間違っていたら話にならない。

会社：おっしゃる通りである。そういうことがないように対策を考えている。

組合：社員は会社を信じ、自ら超勤を計算をしない人も中にはいる。戻入だけでなく追徴にもなりかねない。

組合：争いになるところであるが、本来、戻入も本人の同意無しでは出来ない。解決するために「反省しました」と言えば済むことである。

会社：引き続き誠意を持って対応する。

組合：過去2年間の調査の結果、50名程度の修正が発生したとの回答であるが、全社での人数なのか、それとも大一運・大二運合わせての数なのか。

会社：大一運・大二運合わせての数である。

組合：50名もの修正が発生させたのだから、所長掲示を出す必要があるのではないか。

会社：必要な陳謝は、会社として行っている。

組合：金額的には幾らぐらいなのか。

会社：持ち合わせていないが、多い人で数万円程度になる。

組合：8万円くらいの人もいたが、二桁の人はいないのか。

会社：二桁の人はいない。

組合：今回の戻入だけになるのか。追徴はなかったのか。

会社：今回は戻入だけである。

組合：戻入を急がせたのは、年末調整の関係なのか。

会社：毎月の給与の締め切り自体が、上旬中だからである。

組合：11月に拘らず、12月に入っても構わないのではないか。

会社：戻入自体を速やかに終えたいのと、一定の猶予期間を取れたと判断した。

組合：車掌が10円でも過不足を出したら、不当な扱いをされるのに、会社の責任による姿勢の対比に怒りの根拠が出てくるのである。大谷川さんの場合は、立ち話で終わっていると聞いている。

会社：管理者がこちらのミスであると謝りを伝えている。その声が届いているかいないかは判らないが、お伝えしていると考えている。

組合：前田さんについては、ロッカールームの着替えているところまで来たと聞いている。また、別な社員には所長自ら話をしている。

会社：必要な管理者が判断して説明をしている。

組合：陳謝をしてないのにやっていると報告しているかもしれない。会社の対応はおかしい。次回、竹本さんへの説明は、労働時間を付けて説明すること。

以上