

休日出勤指定を勤務か年休か特公にするかは、 「会社の何らかの事情」と、曖昧の回答

『申第24号』休日出勤指定に対する解明要求に関する業務委員会

本部は本日、休日出勤指定に対する解明要求に関する業務委員会（『申第24号』）を開催しました。この申は、基本協約条文の解釈に関わる問題であることから、団体交渉開催を申し入れました。しかし、会社から団交事項に該当しないという理不尽な理由を回答したため対立しました。

多くの組合員が休日出勤指定日に年休を申し込んできましたが、特公になったり、年休になったり、勤務になったりと、対応がバラバラです。このバラバラになった理由について、会社は「何らかの事情があれば休日勤務を取り消すことはあり得る」「個別の職場の考えで、一概に言えない」と、非常に曖昧で難解な回答を行いました。「事情」の内容も会社は明らかにしませんでした。勤務と休日が2段に書かれた日について、会社は「就労義務がある日」とした上で、10日の時点で申し込んだ年休の扱いについては「休日予定なので10日の時点では、就労義務がある日かどうかの扱いは明らかになっていない。25日になって明らかになる」と、一知半解の回答を繰り返しました。

また、本部が年休確定が5日前にならないと分からないことに異議を唱えたところ、会社は「25日に労働日か労働日ではないかは明らかにしている」と、不誠実極まりない態度を表明しました。

さらに、休日出勤指定について、会社は「36協定第2の2号を根拠にしている」と回答しました。これは「要員運用上人員の繰り合わせの必要があるとき」と謳っていますが、これはあくまでも、病気や忌引き、事故などが発生した場合に要員をやりくりするものです。予め、要員計画や「お知らせ」で休日出勤の日数を伝え、前月の勤務表に休日出勤指定を行うことは36協定に該当しないことは明白で、これについても会社を追及しました。

最後に本部は、一方的休日出勤の解消、適正な要員配置、年休完全取得を訴えました。