



退職前の年休で職務手当支給を確認! しかし、問題はまだまだある!

今年度、退職のため年休消化で30日以上乗務しなかった組合員に対し、職務手当の不支給や支給後に戻入されるという事態が発生しました。当該組合員が、これは問題として、4月30日に苦情申告を行いました。

6月19日、会社から本部に対し、賃金規程第105条の20第4項の解釈について「傷病等により30日以上引き続いてその職に従事しない場合（ただし、運転に関係のある業務に従事する社員が、厚生規程（平成2年10月社通達第33号）に定める医学適性検査若しくは睡眠検査又は運転関係業務適正検査取扱細則（平成2年10月安通達第4号）に規定する運転適性検査の結果、当該業務に従事できない場合を除く。）その期間の職務手当は支給しない」とあるが「定年退職により、年休消化等の為に30日以上休んだ場合でも、職務手当は支給される」と説明がありました。このことは、至極当たり前のことであり、成果と言う程のことではありません。

ところで会社は、コロナウイルス感染拡大防止のための在宅勤務が30日以上続いた場合、職務手当は支給しないとしています。在宅勤務は会社の命令であり、傷病でも自己都合でもありません。そもそも、職務手当の性格は、読んで名の如く、職務＝職名・職種に応じて支払われる手当のことであり、手当は支給されるべきものであることは言うまでもありません。「新しい人事・賃金制度等」見直しに関する団体交渉でも、30日以上その職に従事しない場合は職務手当は不支給という提案は一切受けていません。傷病でもないのに傷病と同列に扱うことは、恣意的解釈であり理不尽な扱いです。睡眠時無呼吸症候群で長期間の日勤でも職務手当は支給されるのですから、会社の命令により在宅で勤務した場合には支給されて当然です。

JR東海労は、会社の恣意的解釈を許さず、理不尽な扱いに対しては断固闘っていきます。