



都合よく文言や規程を解釈するのはヤメロ！ 職務手当支給方、問題あり！

JR東海労ニュースNo.2501の通り、会社は乗務員の自宅日勤者が半休を取得する場合「年休の申請（時季指定）と同じで理由は必要ない」と当然と言えば当然の見解を示しました。しかし「本来は乗務員勤務では半休を取得できることはなく」と、半休の取得を妨害した現場をかばう主張もしています。

ところで会社は、自宅日勤が30日以上引き続いたら職務手当は支払わないとしています。4月30日開催の経営懇談会の席上、会社は「訓練を命じている以外の自宅日勤は乗務員の仕事に従事していないと考えている」と見解を示しました。つまり会社は自宅日勤の性格を使い分けているのです。コロナウイルス感染防止のため会社が自宅日勤を命じたのに、職務手当を支払いたくないので自宅勤務は乗務員勤務ではないといい、半休を取ろうとすると「本来は乗務員勤務は・・・」と暗に半休取得を妨害する。会社の都合のいいように使い分けているのです。

話は変わりますが、東京第一運輸所の総務科は「一般的に年休を使って引き続き30日以上休んだら職務手当は支給されるのか」との社員の質問に対し「自己の都合で休むのだから支給しない」と答えています。これは年休で休む社員に不利益を与えることとなります。年休は労働者の権利であり、希望した時季に取得（休む）することが原則です。自己の都合だからというならば、労働契約の終了する間際に連続して年休を取得して休むのも自己都合でなないですか？だから支払わなくてもいいと言っているのではありません。

自宅日勤は自己の都合ではありません。会社の都合で自宅日勤を命じているのです。従事すべき業務を指示しない、業務させないのは会社都合なのです。ではなぜ、運適や睡眠検査の結果、乗務出来なくても職務手当を支給するのですか？支給するなど言っているのではありません。

職務手当の性格は読んで字の如く、職務＝職名・職種に応じて支払われる手当です。賃金規程105条の20・4項は職務手当を支払わないケースを限定しているのです。