

「適用基準が曖昧かつ理不尽な介護休職」 に関する申し入れ

今回、大阪第二運輸所の組合員に対して介護休職の適用を巡って、現場管理者と関西支社共に曖昧で理不尽な対応をしてきました。

その対応は、当初の回答で「介護休職は、取得は出来る」と本人に説明しましたが、その後、直ぐに取得は出来ないと通知してきました。更に今度は、介護休職規程にある専任社員への適用日数93日間ではなく、退職を前提にした92日間の休職としてなら取得が可能であると通知してきました。会社の二転三転する対応には問題があり、現場管理者、関西支社は納得がいく説明は未だに行っていません。

今回の介護休職の取り扱いは、規程にない取り扱いであり、組合員を狙った恣意的な対応です。したがって、早急に団体交渉を開催し、納得のいく説明をするよう申し入れを行いました。

主な申し入れの内容は、以下です。

- ★ 今回、新たに管理者が説明した「退職を前提とする介護休職の92日の期間」は、何を根拠にしたものか明らかにすること。
- ★ 介護休職は、そもそも介護が必要なために申請する制度である。「専任社員の93日間を退職まで残り6ヶ月以上」とか「92日退職前提期間」などと制限することは介護福祉の趣旨を逸脱している。会社の見解を明らかにすること。
- ★ 当該組合員が急遽、現場管理者から一度取得できると言われた介護休職が出来ないと告げられた。以前、大阪第二運輸所の運転士（誕生月が2月）が、退職前の1月10日から1月31日までの21日間の介護休職を取得し、2月月末に退職している事実と今回の当該組合員との対応の違いについて、本人が現場管理者に質問した。関西支社が調べた結果、この事実を認め、当該組合員に急に介護休職92日を退職前提として取得出来ると言い出した。このことは、規程にない取り扱いで、規程を逸脱していると言える。会社の見解を明らかにすること。
- ★ 組合員からの介護休職の申請があれば、制限を設けずに認めること。