

申7号組合員一人1要求運動に基づく団体交渉において

勤務確定後の年休申し込みについて議論!

そして、本社から指導するものの……

“強めのお願い” との見解を示す!

本部は、3月3日に申7号「組合員一人1要求運動に基づく申し入れ」の団体交渉を行いました。そして、【その他】第1項『勤務確定後の年次有給休暇の取扱いについては必要日数の申請を承認すること』について議論し、これまでの勤務確定後の取扱いの根拠は何であったのかを求めてきました。

しかし、会社は「就業規則に則り対応している」との回答に終始したため、就業規則には現場で対応されているような具体的な取扱いについては明記されていないことを指摘しました。その後、勤務確定後の泊まり勤務に対する2日の取得については各機関の判断なのか、それとも本社からの指導であったのかを問い、最終的には本社から指導していたとの見解を示したため、あくまでも労働基準法第39条の年次有給休暇の趣旨を踏まえれば、必要な日に対して時期指定を行うのは本人であることが基本であるにもかかわらず、会社側が必要な日以外の申し込みを指導すること自体に問題があるのではないかと指摘しました。

一方、本社から指導していたにもかかわらず、一部の運転職場においては交番勤務では2日の申込み、予備勤務では1日の申込みで構わないというように対応方が異なっています。このことに対して、就業規則には交番勤務と予備勤務の具体的な取扱いは明記されていないことを指摘し、予備組がよくて交番組がダメな明確な根拠を示すように見解を求めましたが、「そのような事実は承知していない」と具体的な回答を避けました。(※これでは理解しようにもできません。よくわかりません。ちゃんと答えてくれないと……)

そもそも、本社から指導している根拠や趣旨等が現場において徹底されていないがゆえに、今回のような疑念が生じ、現場からは不満や不信など納得のいかない声が多く出されているのです。

あくまでも、年次有給休暇は勤務確定前あるいは勤務確定後にかかわらず、時期（申し込み日）を指定するのは本人です。そして、それを行使するのか、あるいは時季変更権を行使するのかを判断するのが会社です。会社は、業務運営上において支障をきたすということを主張するかもしれませんが、労働者本人が行った時期指定に対して行使するように一定の努力をする必要があると言えます。そもそも、予備組が対応できるのであれば交番組でも対応できるはずだとは思いませんか。このように、現行の取扱いに対して会社が明確な根拠や見解を示さないのであれば、むしろ、お願いということであれば尚更、労働基準法の趣旨に則り本人の時期指定は必要な日のみに対してで構わないというのが現時点の見解になります。

これまでの慣例的なことでも、疑問やおかしいと感じることがあったら声を挙げよう!
ひがし労は組合員の声や要求に対して会社と徹底的に議論します!