



12月21日
東地申26号

中野電車区・中野車掌区で発生した「職場慣行の一方的な変更」の即時中止と「会社による時季変更権行使の乱用」の是正を求める申し入れ 団体交渉を行う!(その1)

1.中野電車区・中野車掌区で発生している「職場慣行の一方的な変更」と「時季変更権行使の乱用」の改善を行い、冠婚葬祭など社会通念上優先される年次有給休暇以外は職場の誰もが「公正で公平感があり、分かりやすく、納得感」が保てるよう、これまでの「職場慣行」通り「事由」によらず年次有給休暇の申し込み順とすること。

回答：勤務の取り扱いについては、就業規則等に則り取り扱っているところである。

冒頭、組合側より

①4月以降のジョブローテーション異動により休日出勤が常態化している。この間の交渉等で指摘しているが、一致が図れていない。八王子支社・立川車掌区では多くの社員が年休を取得できず、流してしまう事象もかつて発生しており、会社のマネジメントの問題である。

②鉄道業の特殊性として、24時間365日運営している一方、働く側の生活もある。交番割により土日に休みが回って来なければ、年休が必要となる事も多くなる。これらの2点を主張!

また、11月18日申し入れで12月21日交渉となり、1月の年休申し込み終了後の交渉となってしまったこと、職場から多くの不満が出ている中で1行回答であることに対し、不誠実であることを通告し、交渉スタート!

主なやり取り

◆年休申し込みにおける取り扱いの前提として、我々は「事由は問わない」という認識である。会社としても同様の認識でよいのか?

◆回答で「就業規則に則り～」とあるが、具体的には就業規則の何条に記載されているのか?

◆今回、「事由」によって申し込み順にかかわらず時季変更が発生したが、そういった取扱いは就業規則に記載されていない。そういった運用マニュアルが存在するのか?

組合

◆年休は前月1日～20日の間に年休申込簿に記入することが当社のルールである。事由欄はあるが、内容を問わず時季指定することが大前提である。

◆70条から76条が年休の取り扱いに関する条文である。申し込みについては75条に、時季変更については76条に記載がある。

会社

◆管理者が円滑に職場運営するために「人事・勤労に関するマニュアル」があり、年休が競合して時季変更せざるを得ない場合の取扱い方などを記載している。



12月21日
東地申26号

中野電車区・中野車掌区で発生した「職場慣行の一方的な変更」の即時中止と「会社による時季変更権行使の乱用」の是正を求める申し入れ 団体交渉を行う！（その2）

組合

- ◆現場の労働者が知り得ないマニュアルである。就業規則に書かれていないことで説明をされては「分かりやすさ、納得感」は全くない。どのような内容なのか？
- ◆この間、現場では「申し込み順」で時季指定されるという認識があったが、今回突如として変更されており、混乱が生じている。事前の周知も無く一方的である。そういったマニュアルが存在しているのならば、現場に示すべきである。
- ◆職場で管理者に質問しても、コミュニケーションとは言えないような、無責任かつパワハラとも取られかねない返答をされている。これでは現場が納得できるはずがない！
- ◆現場ではこれまでの職場慣行や労使慣行（労働者と使用者）がある。両職場で行ったアンケート結果からも、圧倒的多数が「変更は知らなかった」「従来の取扱いのほうが公平である」と感じていることは明らかである。従前の「申し込み順」による時季指定に取扱いを戻すことを多くの労働者が望んでいるが、その声には応えないのか？

会社

- ◆「年休の時季指定が当日年休を付与できる人数を超えて競合した場合は、当該年休の申し込み事由、年休消化状況及び最近の勤務実績及び勤務指定、休日等の臨時勤務の実績並びに休日勤務希望実績等を総合的に勘案して、最終的に時季変更権を行使するものを決定する」
- ◆時季変更が多発していなければ行う必要もないため、この間は表立って出てきていないという事もある。勤務に限らず様々な取扱いがあり、全てをお知らせすることは難しい。疑問点があれば管理者に聞いてほしい。そういった疑問を蔑ろにすることはしない。
- ◆主張は受け止める。管理者がどう伝えるか、受け手がどう捉えるかという問題もある。現場で不明なことがあれば、支社としても適宜支援をしている。
- ◆納得感等、そういった声が強いという点は受け止める。時季変更の際は事由だけでなく、前後の勤務や年休消化状況など様々な要素を勘案しており、これは従来から大きく変更したという認識はない。勤務作成でベストは難しいが、ベターとなるよう考慮することは変わらない。

管理者向けの取り扱いに関するマニュアルの存在が明らかになる！

その3へつづく



ホームページ



Twitter

12月21日
東地申26号

中野電車区・中野車掌区で発生した「職場慣行の一方向的な変更」の即時中止と「会社による時季変更権行使の乱用」の是正を求める申し入れ 団体交渉を行う！（その3）

組合

◆労働基準監督署、労働情報センター、労働局の方からも「今までのやり方で何か問題があったのか？」「公平感がない。勤務作成者の判断では差別も生じかねない」「これだけ時季変更や休日出勤を出してよく運営できていますね」と言われて

◆現場でのコミュニケーションが不十分である。「ベター」でいいという意識ではなく、「ベスト」を目指すことが重要。そのためにも、現場における適切なコミュニケーションを行っていくべきであり、それが労使の信頼、会社の発展につながる！

会社

◆そのような指摘はあるが、業務運営上支障があった場合の取り扱いであり、時季変更を行う場合には、事由や勤務実績、年休消化などを総合的にみて判断することになる。

◆「ベストを目指す」ということは当然である。相互に気持ちよく働くために、職場でのコミュニケーションを蔑ろにすることは

確認事項

◆年次有給休暇の申し込みについて「事由」は問わない。

▶ **確認!**

◆本線乗務員のアンケート結果や、労働基準監督署、労働情報センター、労働局の指摘を踏まえ、冠婚葬祭などの社会通念上優先される場合以外は、誰もが「公正で公平感があり、分かりやすく、納得感」が保てるよう、この間の「職場慣行」や「労使慣行」の考え方を鑑み、「事由」によらず申し込み順に年次有給休暇を付与すること！また、時季変更権の行使を乱用しないこと！

認識一致できず
対立!

これまでの職場慣行・労使慣行を逸脱していることを通告！
再度検討するよう求めています！

◆会社が物事を進める上で透明感がない。現場でのコミュニケーションが取れていないことが一番の原因である。現場でのコミュニケーションを大切にすること。

▶ **確認!**

時季変更権の行使についての考え方が、これまでの職場慣行・労使慣行を逸脱していることから、引き続きの議論を求めていきます