

No.205  
2019  
4/1



# はちおうじ

JR東労組  
八王子地本  
八王子地本  
ホームページ  
「東労組八王子」で検索



## 八地申 第29号 年次有給休暇の請求に対する適切な取扱いを求める申し入れ 第7回交渉 第6回交渉(昨年11月14日)の振り返りと交渉に向けた経過 3月29日

私たちの「年次有給休暇が失効する理由は、労働者が時季指定をしなかったか、時季変更権が行使されたかの2つしかない」という主張に対して、会社は「複合的な要因としていわゆるお友達制度や時季指定が多くなったマネジメントの問題」と回答しました。その複合的な要因の分かる資料やサンプル資料を作成するにあたって使用した「平成27年度の年次有給休暇の申込簿」および勤務実績に関して黒塗りではなくてアルファベットを両方とも共通でふったもの、なおかつ年休失効した全16人分の資料提示を求めたところ「何が示せるのか会社が持ち帰り検討する」としてその日の団体交渉は終了しました。

その後、組合員であった10人分のみを示す資料を提示する意向を会社は示しました。全体像把握と分析のために年休失効した社員16人分を求めてきましたが、団体交渉を進める為にやむなく組合員10人分です承し、1月15日に「勤務指定表」と「年次有給休暇申込簿」が提示されました。

## 会社が提示した資料を解析し、団体交渉に臨みました

### 団体交渉議論内容

#### 組合主張

資料によると『社員1』の勤務発表前の付与は以前会社が示した資料だと「2日」となっているが、今回の提示資料は「4日」となっている。今回「社員1~10」ということでやむなく判断したが、16人分示していればカウントの間違いも発生しないのではないかと。

年休が失効した理由は「労働者が時季指定しなかったから」もしくは「時季変更権を行使されたか」の2つしかないというのが我々としての主張である。

適正な要員が配置されていれば、休日出勤は発生しない。年休を付与するにあたって、休日出勤をしなくてはならないという状況は、我々としては認められない！

#### 会社主張

見ている資料は同じだと推測するが、「2日」と認識して資料として形にまとめた。組合から様々な資料の提示を求められ、応じられるところについては応じてきた。10人の中で傾向を見ながら議論出来る。前回までの会社のスタンスと変わるものではない。

会社としては繰り返し申し上げているとおり「複合的な要因がある」という見解に変わりない。

休日勤務が発生しない状態での運営は難しい。年間を通じてみる中で、乗務員区であれば養成・転出を含め、波動の波がある中で最低限必要な社員の数を確保している。ただ、この問題が立ちあがった時期は厳しい状況だった。

## 意図的に要員不足をつくりだしているにも関わらず「複合的な要因」と繰り返し、誤魔化すことに終始！



「状況が改善されてきた」と言うが、以前の状況に戻っている。2月は特休調整で3連休になった組合員に対し、休日出勤のお願いをしている状況が複数発生している。

「お友達制度」への依存を止めた事で改善されたが、年休の申込み具合やタイミングによって波はある。そういう時期が続かないように、計画的な要員配置を行なっている。

時効によって消滅した年休残日数を、年次有給休暇申込簿等の保存期間の5年にさかのぼって復活させること。

これまでの議論の中でも繰り返し申し述べている通り、復活ということには出来かねる。

## 失効した年休の保障・復活についても「会社に責任は無い」として否定！



会社側が歩み寄る可能性は無いと感じざるを得ず、これ以上団体交渉を積み重ねても意味が無い！

認識が一致した部分については議事録確認として残すことを強く求め、団体交渉終了！安全でゆとりある職場環境の実現に向け、適正な要員配置を求め全組合員でたたかおう！