

「就業規則等の改正について」の提案時の主なやり取り！ある運輸職場現場長の「あり得ない発言！」

《組合》提案にあたって何点か述べたい。1つは、育児・介護休業法が法律に基づいて今回改正案が示されている。今回の改正も仕事と生活の調和の主旨に基づき改正されるのか。

《会社》法律に書かれている文言に合わせているというのではなく、主旨を踏まえて改正する。

《組合》ある運輸職場では、就業規則 123 条 2 項に基づき深夜帯の就業について免除を求めても「業務に支障が出てしまうから受理できない」と言われている。車掌の要員が足りないから業務に支障が出ると言われている。極めてマネジメントの問題だ。このような理由が職場で述べられていること自体、制度の主旨からしても不適切だ。

《会社》各支社から受理できないという話は聞いていない。正面から「ダメ」とはならない。

《組合》現場長の判断で「業務に支障が出るから受理できない」となっていた。長い期間議論して今は受理されているが、あり得る話なのか。

《会社》全く紋切り型で受理しないということはありません。

《組合》また、その現場長は、深夜帯の就業について免除を申請したことに対して「申請したら職場に居づらくないの」と言っている。現場長が「取るな」と言っているようにしか思えない。あり得ない言動だ。本社としてそういう指導しているのか。

《会社》していない。

《組合》さらに、「受理してやったから感謝しろ」と現場長が言っている。「感謝しろ」とはどういうことなのか。本社は認識しているのか。

《会社》どういったやり取りは承知していない。貴側の言われた事象があったことは承知する。今後とも時間外労働だけでなく、休職、休暇、所定時間労働の制限も含めて制度の主旨については今までに増して徹底していきたい。

《組合》他にも「深夜帯を免除すれば、乗務員の居流しの日勤の抱き合わせなどを当てられても仕方がない」と言っていたり、「自分の妻は育児と両立できなかったから仕事を辞めた」とも言っている。社員に辞めろと言っているのか。現場長がこういう状況で適正な運用ができるのか！

～さらにこんな発言も！！～

ホントにあり得ない！！

《組合》女性乗務員は母体保護の観点から妊娠が分かった時点で、労基法の主旨と就業規則 122 条を踏まえ乗務から離れ、他職への兼務を行う場合があるが、この際「給料に見合った仕事をしてもらう」と言っている。こういう短絡的な発想で会社は兼務を指示しているのか。

《会社》労働契約上、就労はしないといけぬ。そういう意味で母体保護に抵触しない形で就労してもらうことはあり得る。

《組合》その他にも「妊婦は全員が駅に兼務になる」「強制とは言っていないが全員駅へ行ってもらおう」と言っている。妊娠した場合、駅に兼務となることが制度化されているのか。

《会社》任用の基準で配置することになる。全員駅ということではない。

《組合》事務業務を希望した人に対し、「事務は怪我や病気の人が行くところだ。だから駅に行ってもらおう」と言っている。差別だ。この認識は間違いだとはっきりさせるべきだ。

《会社》事務職は技術、知識が必要である。そういう言い方はない。

《組合》職場では要員が足りず、適切に対応されていぬ事実が明らかになった。本社として、このような職場現実に対してどのような考えや見解を示すのか。どこでどのようにおこなわれているのかを把握し、職場に対して指導してもらうことを我々は求める。提案は受けるが、今言ったことが明らかにならない限り議論は進まない！

今後、労使で議論を行い、制度の主旨を正しく理解し、職場で適切に取得・運用できるようにしていきます！