

運協ニュース

責 光 井 集
発 石 井 部
編 教 宣

年休申込み方法 の変更で団交



「年休付与」管理者には最大限の努力をするよう伝えた

国労千葉地本は11月26日、新シンジャの稼働に合わせ変更するとしている年休申込方法について千葉支社と団交を行いました。

年休申込み方法 を変更する理由 は何か

紙による申し込みからタブレットによる申し込みに変更する理由について会社は、「勤務作成にあたり現在は紙を見て入力しているが、システムに送信される

ことによりその作業が省けるので勤務作成者の労力が緩和される。また、一般社員はタブレットへの入力スキルがアップする」と回答。しかし、本線乗務員は21日以降に申し込む場合は、現行どおり紙による申し込みが将来的に続くことになり



時季変更権の行使は本人に伝えられるのか

年休が入ったか、入らなかったかは、

勤務指定表の発表で確認しているのが現状です。年休が入らない場合は、できる限り早めに知らせてもらえれば対処できる場合もあることから、早めに連絡するように求めました。会社は、「コミュニケーションをとって伝える場合もある」としました。



時季変更権行使の理由は聞いた場合に対応するのか

タブレットでの申

し込みにより、○日に何人が申し込んでいくかも分からなくなるから、年休が入らなかつた場合、その理由を求めたら対応するよう求めました。会社は「対応する」と回答しました。



時季変更権を行使する場合の判断基準は

年休申込みが競合し最終的に年休付与者を決定する際は、「申込事由、年休消化状況、最近の勤務実績及び勤務指定、休日等の臨時勤務の実績、休日勤務希望実績等を総合的に判断」としています。

団交で申込事由を記入しなかつたことを理由とする時季変更権行使は「ない」ことを確認。また、例えば「休日勤務を希望したところ連続

勤務が10日になるがその間に年休申し込みがある場合は優先するということか」との問いに対しては、「考慮はする」と回答。「休日等の臨時勤務の実績が多い社員は、年休付与を優先するのか」に対しては、「協力しますよ」という人が優先されることはない」としました。

職場独自の年休申込みのルールは継続されるのか



多くの乗務員職場ではその職場独自の年休申込みのルールが確立され運用されてきました。それは、年休を申し込めば全て取得できる要員配置等ではないことを踏まえ、「年休申込み方法はできるだけ公平にやろう」ということから定着されてきたのではないのでしょうか。

ルールの継続について会社は、「ルールがあることは把握しているが、今後はシステムによる申込みになる。順序という断片的な考え方だけでなく、事由や勤務実績等を考慮することになり、ルールは継続しない」と回答しました。

他方、「ある職場では申込まれた年休をできるだけ付与するために、当直助役が休日勤務の可能な日の有無を聞いている。こうした労基法に基づいた取り組みは継続されるのか」との問いに対しては、「現行どおりである。管理者には最大限の努力をするよう伝えている」としました。運協は今後、団交経過に基づく検証と年休申込み方法変更後の問題点の集約を進めます。

