

申1号 団体交渉 障害休暇・災休暇の適用を求める

新潟地本は2月15日、申1号「障害休暇」及び「災休暇」の適用を求める緊急申し入れの団体交渉を行いました。

就業規則第77条に定める「障害休暇」及び「災休暇」に該当すると思われるにも関わらず、適用の判断がされずに年休の選択を迫られている実態があることから申し入れを行っていたものです。

適用の判断は箇所長

団体交渉において支社側は、障害休暇・災休暇ともに就業規則等に則り取り扱うと回答し、「等」とは労働条件に関する協約や通達で示達するものを目指すとしました。

また、通達は本社・支社が必要の都度出すもので、今冬期においては該当

飯山線踏切事故 献花・慰霊 命にかかわる事故を二度と起きない

地本執行部は1月27日、飯山線の大根原踏切を訪れ、2011年2月1日に発生した踏切事故の慰霊・献花を行いました。

今年には積雪が多い中で事故発生当時の状況を感じながら、羽越本線の脱線事故と同様に二度と命に関わる事故を労働組合として起こさないという決意をこめて献花をし、黙祷を捧げました。



今後安全を最重要課題と位置づけ、職場から労働組合の枠にとどまらず安全議論や安全風土づくりに向け、全組合員で取り組んでいきます。

するとと思われる社員に適用されていないことから、適用される具体例を示すよう求めましたが、状況に応じて判断し個別の事例に答えることは出来ないとして、具体的な適用基準などは明らかにしませんでした。

どちらの休暇についても、就業規則だけでは社員には知ることも調べることも出来ない条件などがあり、現場管理者と社員との間で正確な伝達や確認が重要であることから、社員への周知や管理者に対する教育を求めました。

出勤の意思を示すことが必要

障害休暇適用の条件として支社側は、申請している通勤手段・通勤経路が不能な場合に、会社が認められた代替手段によることになり、その手段も不可となれば、更に別の手段を探すこととなるが、継続して出勤の意思を示すことが必要だとしました。

通勤手段が無くなった時点で直直から「年休を取らないか」と懸念されたことに対する認識を質すと支社側は、年休を取得するという意思表示があれば年休として処理されることから、勤務の取扱いや勤務証明に問題があったとは思わないとしました。

障害休暇が適用されるか支社に確認すると言われたまま返答がなく待っている組合員がいること



とも出来ない条件などがあり、現場管理者と社員との間で正確な伝達や確認が重要であることから、社員への周知や管理者に対する教育を求めました。

申3号 団体交渉を終える 災害時の制度運用を的確に

新潟地本は2月15日、申3号「災害時における通勤及び勤務の取り扱いに関する申し入れ」の団体交渉を行いました。

交通遮断時における通勤の考え方や「障害休暇」及び「災休暇」適用の判断などについて、申1号の交渉で確認した取り扱いについて再度確認を行うと共に、社員が確実に制度を利用できる運用と内容の周知を行う様に改めて求めました。

◆ 自家用車への乗り合わせでの出勤が行われたことに對して、代替の通勤手段の提示は始業前であることから指示ではなく、同乗の依頼は断ることができると確認しました。

◆ 運転者の責任、リスクが高まることから、同乗の依頼はやめるべきだと主張しましたが、事故発生時は通勤時も通常時も変わら

るものではないとの考えを示しました。

◆ 交渉団は、「おそれ」でも適用されるといふことは出来ないとの考えを示しました。

◆ 適用されるというところは、就業規則に記述が無いため、管理側が周知しなくては社員にはわからないと指摘し、コミュニケーション上の課題が無いのかを問いました。

◆ 支社側は、就業規則や日常において不安や疑問があれば解消するべきものだとしました。

◆ 社員には調べる術がないため、就業規則を変えるべきではないかと質しましたが、現時点で支社としてそのような考えにはないと回答しました。



◆ 乗務員勤務者に対して、食事時間を休憩として勤務整理しようとした不適切な指示がいまだに出されていることに對する認識を問うと支社側は、指摘されたことに對してしっかりと現場管理者に對し指導・教育していきたいと回答しました。