

働く仲間は闘うN関労に結集しよう!!

LALUZ

(ラ・ルース)

2010年2月18日(木) No. 66

N関労 西日本NTT関連労働組合

発行責任者 兼廣 英治

事務所：尼崎市武庫町1-36-22 NTT 武庫之荘別館 3F

Tel. 090-8979-5088 Fax. 06-6436-4076

Eメール: takara-kanet@asahi.co.jp

<http://www.n-kanrou.com/>

時間単位年休問題

会社側、法定外に時間休認めず

説明することさえ拒否

「使用者が法定の付与日数を超える年次有給休暇を付与している場合には、当該部分について時間単位年休を与えることは可能である」・・・これは厚労省から発表された「改正労働基準法に係る質疑応答(Q&A方式)」で明らかにされたもので、簡単に言えば法定外の年休には時間単位年休に制限を設けず、取得することは可能としたものである。

法定で定められた年次有給休暇(以下、年休)は下表のとおりであり、それを上回る日数が法定外の扱いとなる。NTTでは勤続1年以上の社員に20日の年休を付与しており、法定外の年休保持者が存在する。年配の方には年休管理簿が法定内、外に分けられていたのをご存じだろうと思う。

昨年9月29日の会社提案ではこの法定外についての記載が無く、2月4日、本社と時間単位年休制度について確認する交渉を持つことになった。以下はその交渉からの抜粋である。

「法定外の時間休は可能」・・・

厚労省見解を会社側は知っていた

組合) 会社提案では法定外の年休に触れていない。

このことは認めるか。

会社) 触れていないことは認める。

組合) 厚労省に説明を受けたのか。

会社) 受けた。

組合) なぜ、法定外について説明がされなかったのか。

会社) 法定内外にこだわる必要性はないと思っている。

組合) それでは前回の会社の説明が不十分ではないのか。法定内、外に係らずという説明があつて

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

然るべきだろう。

会社) 確かにその説明はしていない。しかし、会社としてはそこにこだわる必要性はないと思っている。

組合) 確かに組合側としてもこの点についての理解と指摘が抜けていた。しかし、会社は、前回の交渉で労基法改正に伴う2時間単位年休制度の廃止については「2時間単位も時間単位であり、5日を超えての取得は違法」とした厚労省の指導に従うまでであり、それ以外に他意はないと言ってきた。

だが、法定外の年休について厚労省は「時間単位年休を与えることは可能」としている。厚労省に従ったものではない。

会社) 今回の労基法の改正で最大5日の制限を設けたことを重視してきた。法定内外に係らず、それ以上の時間単位年休の付与は法の趣旨に合わないとの考えだ。法律以外の部分は付帯事項である。

組合) 法定外の年休であっても時間単位での取得ができないということを説明しなくても良いと考えているのか。

会社) 良いと思っている。中小企業で年休請求に時間単位で処理される懸念がある。厚労省はそれに歯止めをかけるために5日制限を設けたとのことであり、そもそも会社と貴労組の論点があっていないということである。

「2時間年休の廃止は法律が変わったから」と会社側は説明してきたが・・・

組合) 会社の回答がぶれている。文書での回答では「不公平感が生じる」ことを理由に法定外の年休を規制したとしている。先ほどの回答とは全く異なる。

会社) 法定外を持っている人は、勤続年数が少ない人ほど多いが、6年以上となるとなくなり、不公平感を感じる人もいるだろう。従って、一律に時間単位の制限を5日として提案している。

組合) われわれは法的に規制されていないのに取れないことは気の毒だと思う。不公平感は個人的な感情ではないか。勤続6年以下の人も年を取り、新たな新規採用者も同様の道を辿る。年功序列賃金制度もそうであった。ここに不公平感はない。せめて若い人は賃金が低いのだから、それぐらいの恩恵があつてしかるべきだ。

会社) 会社として、それが必要条件だとは思っていない。

組合) 郵政省（現日本郵便会社）も民間になり労基法が適用されることになったが、法定外での時

間単位年休は認めるとしている。それは知っているのか。

会社) 他企業のことなので知りません。

「社員への説明責任はない」と開き直り

組合) 法に基づいてやるというなら、法定外という周知・説明があつて然るべきである。

会社) それを言うなら、厚労省の条文にきちんと法定内と法定外を区分けして書けよということと一緒ではないか。

組合) 最後にもう一度聞くが、法定外年休を持っている社員等に説明責任はないと考えているのか。

会社) ない。NTTの制度はこうですよという事で充分であり、法の精神に触れない。勿論個々にその対象者から説明を求められたら、そのようにお答えする。

組合) 時間単位年休制度の対象者はどこまでなのか。

会社) 社員、NTTグループ会社社員、NTTグループで雇用している契約社員、派遣社員などの非正規社員も含まれる。

揺らぐ労働基準法、舞台は厚労省へ

議事録でもお分かりのように会社は「説明する必要はない」とし、開き直りに終始した。知っていてあえて説明しないのは「闇討ち」と同じである。

法定外での時間単位年休が取得できなくなったことは非常に残念だが、40年以上も前からある2時間単位年休制度の廃止もこれまた・・・。

今回の時間単位年休制度に見られるように最低限を規定した労基法が今、揺らいでいる。

今後は闘いの場を厚労省に移して行く。

ラ・ルースとは？

スペイン語で、光輝くという意味で、労働者の未来が光輝く道であるように、という思いを表題にしています)