

# J R 東 労 組 盛 岡

No. 123  
2022年4月13日  
東日本旅客鉄道  
労働組合  
盛岡地方本部

〒020-0045  
盛岡市盛岡駅西通二丁目16番31号  
発行人 佐々木克之  
編集人 情宣部  
NTT 019-623-1011 FAX 019-624-0157  
JR 033-2238・2239 FAX 033-2230

申  
10  
号

「大雪による通勤災害に対し、管理者が「障害」で処理する指示をしたにもかかわらず、「欠在」となり賃金カットされた事象」に関する緊急申し入れ①

対立で終了!

1. 2022年1月13日に発生した事象に関する支社の見解を示すこと。また、支社は現場の判断を尊重し、本事象で発生した賃金カットを取り消すこと。

(会社回答) 就業規則に則り、本事象については「欠在」として取り扱う。

## ◆そもそもどのような事象なのか

2022年1月13日、会社へ申請している通勤手段・通勤経路での出勤途中に、道路が大雪で通行不可となり、う回路も通行不可となる旨を管理者に連絡し「障害」で処理する指示を受けました。その後、除雪を行い安全に通勤しましたが、後日、支社より「欠在」の扱いを受けて2時間6分の賃金カットを受ける事象が発生しました。

時系列 2022/1/13

- 6:25頃 当該組合員は自家用車にて最寄り駅へ出発。
- 6:27頃 最寄り駅方向の町道が吹き溜まりで自家用車が進めない状況。
- 6:30頃 最寄り駅方向を諦め迂回を試みたが、道路がふさがっており進めない状況だった。
- 6:40頃 当該組合員は職場管理者へ上記内容を連絡。積雪は60cmだった。
- 7:15頃 職場管理者は他管理者と打合せを行い「障害」として扱うことにし、当該組合員へ内容連絡。
- 10:36 当該組合員は職場に到着し勤務開始。
- 2月上旬 支社より1/13の事象は「障害にはあたらない」。勤務認証は「欠在」2時間6分の無給（賃金カット）と話される。



## ◆就業規則に則るとは？

- ★組合 ●会社
- ★今回の事象はどのような事象か。
- 通勤時に、大雪で通勤経路の除雪をしたが、車での通勤が遅れ、最終的には職場に到着した時間が遅れた。
- 就業規則のなかで「欠在」の判断に至った。「障害休暇」が適用できないので「欠在」として取り扱った。
- 就業規則第77条1項4の「障害休暇」に当てはまらない。
- ★77条1項4号に当てはまらないという判断に至った理由は何か。
- 「交通機関の事故等の不可抗力の原因による場合又は災害・感染症発生による交通しゃ断の場合」の公共交通機関と限定的に扱っている。公共交通機関に該当しないという理由である。
- ★「災害による交通しゃ断」とはどのような意味を指しているのか。
- 天災等が原因で迂回経路によっても出勤できない場合を想定している。

### ※議論のポイント

会社より、就業規則に則ると、自家用車が交通機関に当てはまらないという回答が示されました。地本として、今事象の内容からしても、就業規則に則るといえるのであれば、大雪で道路除雪もままならない状況を考えると、就業規則77条の「災害・感染症発生による交通しゃ断の場合」に該当するのではないかという事を主張してきました。

交通機関かどうかではなく、除雪が追い付かないほどの大雪が災害に当てはまるのではないかと!

つつく

# J R 東 労 組 盛 岡

No. 124  
2022年4月13日  
東日本旅客鉄道  
労働組合  
盛岡地方本部

〒020-0045  
盛岡市盛岡駅西通二丁目16番31号  
発行人 佐々木克之  
編集人 情宣部  
NTT 019-623-1011 FAX 019-624-0157  
JR 033-2238・2239 FAX 033-2230

車  
10  
号

「大雪による通勤災害に対し、管理者が「障害」で処理する指示をしたにも関わらず、「欠在」となり賃金カットされた事象」に関する緊急申し入れ②

対立で終了!

## ◆就業規則の障害休暇適用条件が現実実態に合わない?!

★組合 ●会社

★今事象は、天災、大雪等が原因で迂回経路も試みたが駄目だった。結局、会社に申請している通勤経路に戻った。天災等が原因で迂回路によっても出勤できない場合を言うのであれば、まさしくこの事象が該当する。

●災害・感染症発生による交通しや断の場合に当てはまるとしても「交通しや断証明書」が提出されないで認められない。

★そもそも「交通しや断証明書」は存在するのか。自治体に電話したら、そのようなものはないと言われた。発行できないものを提出しろと言われても無理がある。

●存在するかわからないが、本件においては、「交通しや断証明書」が発行されないで「欠在」となる。

※議論のポイント

会社は、災害による障害休暇を認める場合には、自治体が発行する「交通しや断証明書」の提出が必要だと回答しています。しかし、当該の自治体に確認したところ「大雪により除雪が追い付かなくて交通障害が発生している認識はあるが、証明書は発行できない。貴社が作成した書類に印もつけない」と言われています。また、地本としてその他の自治体に確認しても「交通しや断証明書は存在しないので発行できない」と言われています。そもそも存在しない証明書の提出を求められてもどのように対応すればいいのでしょうか。

就業規則に則りと言うが、そもそも存在しないものをどのように提出すればいいの??

## ◆当該社員に落ち度が無いのであれば賃金カットするべきではない!

★組合 ●会社

★今事象におけるあるべき姿はどうだったのか。

●管理者が判断したことは適切ではなかった。「欠在」となるべきだった。まずは出勤してもらい「障害」が適用できるかは、そのあとの判断となる。

★当該社員はどうするべきだったか。

●管理者に報告したのは良かった。落ち度はない。

★落ち度が無い社員のみ賃金カットされたのか。

●落ち度の有無が賃金カットに繋がるのではない。別の話である。

●始業時刻に間に合うように来るのが原則。当該社員が漫然と対処したことではないことは理解している。

※議論のポイント

今回の事象におけるあるべき姿について議論してきました。会社は現場管理者が判断したことは適切ではなかったとしています。しかし一方で、勤務の取扱いは白黒ハッキリできない部分があり、管理者の判断の余地が生じる部分はあるという認識も示しています。仮に同様の事象を今後発生させない為に教訓化するならば、落ち度の無い社員への賃金カットをするべきではありません。

## ◆異常時の判断こそ現場判断を尊重すべきである!

★組合 ●会社

★今回の事象を管理者に聞いたが、ほとんどが「障害」として取り扱うと言っていた。また「判断をしないようにする」「これからはすべて支社にお伺いを立てる」「その瞬間に相談できる体制を支社が取るべき」という声が出ている。すべてマイナス要素の声だ。なぜ現場の判断を尊重せずに覆すのか。

●現場判断を尊重するという考えもあるが、勤務は公平公正に取り扱うものであり、就業規則の定め通りの公平に運用していくこと、誤った判断をした場合に正すものは正していくのが支社の役目である。本件については、就業規則に定められた「障害休暇」を認める要件を客観的に見ても満たしていない。そこは現場の裁量に任せていいという範疇ではない。

※議論のポイント

今事象を受けての管理者の意見を基に会社に訴えてきました。地本は、就業規則を逸脱した判断を全てOKにしろと言っている訳ではありません。就業規則が大前提にあるのは理解しつつ、人間が判断する以上、結果的に誤った判断をしてしまう場面もあり得るのです。その判断で現場が動いたのなら、そこは尊重するべきではないでしょうか。その上で、次に向けて教訓化したり、対策を立てるべきだと思うのです。

会社が目指す、現場に判断や権限を持たせ、やり易い職場にしていくというものと逆行してしまうと言わざるを得ません。社員と管理者の信頼関係を崩壊させない為にも、安心して働ける職場風土を構築していく為にも現場判断を尊重するべきなのです。

理不尽な会社の対応、あかしいものにはあかしいと声をあげ続けていきます!!