

「私事欠勤」は認めないぞ！

関西サービックとの団体交渉の詳細を明らかにする！

5月11日、地本は、15：00より新大阪丸ビルにおいて、(株)関西新幹線サービックとの団体交渉を開催しました。

団交委員は、浦谷副委員長、下茂業務部長、多田組織担当部長、柿本仕業検査車両所。サービックは、鈴木人事勤務課課長、市川人事勤務課係長、宮崎事業部部長代理でした。

「発」第1号「私事欠勤の勤務処理に関する団体交渉開催の申し入れ」（2017年3月17日申入）

《サービック回答》

1. 1月21日、多田一夫組合員は、風邪の疑いによる体調不良となり翌日1月22日の年休を管理者に申請しました。それが、年休で処理されない理由を明らかにすること。

【回答】当社の就業規則に基づき、今回の取扱いとした。

2. 多田一夫組合員は、正当な年休申請をして会社を休んでいるにも関わらず、給与の減額や期末手当を減率適用されることはあり得ません。直ちに2月給与からの減額分を多田一夫組合員に返還すること。

【回答】賃金はJRの規程であり、お答えは出来ない。当社としては就業規則に基づき取扱いしており、そのような考えはない。

3. 上記1項及び2項について、御社が決定した根拠並びに何に基づく判断なのか文書（就業規則等）について明らかにすること。また、JR東海会社とはいつどのように確認したのか明らかにすること。

【回答】当社の就業規則に基づき判断しており、JRへ勤務実績を報告している。

4. 多田一夫組合員は、本事象（上記1項及び2項に関して）苦情を申し出るも御社とJR東海労働組合新幹線関西地本部との間で労働協約が結ばれていないため、JR東海会社に苦情申告を行わざるを得なかった。しかし、JR東海会社は「御社との関係する問題である」と協議を拒否した。よって、今回の団体交渉申し入れに至っている。現在も御社には、多くの組合員が外向しており今後も同様の事象（労働条件及び職場環境に関する問題等）が発生しかねないとする。よって、労働協約等の締結に向けての協議が必要とする。御社の見解を明らかにすること。

【回答】現時点では、その必要はないと考えている。このように団体交渉を申し込まれ

ば適宜、対応させて頂いている。

《 議論内容 》

組合：1項の回答は就業規則の何条か。

サー：就業規則の休暇を申し出る場合。46条の「社員が、休暇を受けようとする場合は、事前に会社の承認を得なければならない」と言うことです。

組合：多田さんの場合は、この承認を受けてるのか受けてないのか。

サー：これに基づき承認を得ることが出来ない場合は事後速やかに承認を得なければならない。多田さんはこの時に、体調が悪いということで休みを申請したんですね。

組合：そうだ。

サー：そうすると、第45条に休暇の申請がある。体調不良ならば私傷病休暇の申請になるが、この場合には医師の診断書、この場合、当社の場合にはそれに準ずるものでも可としているが、これを必要とすると決められている。

組合：第45条の何項か。

サー：第3項です。

組合：皆さん、風邪や体調が悪くて休む場合は私傷病休暇になるのか。

サー：多田さんの場合は、前日に体調が悪いということで申告されている。体調が悪いから明日の休みが欲しいということは、これにあたる。そのように説明されていますね。「体調が悪いということですね。病院へ行ってその証を取ってきて下さいね」という説明がありましたね。

組合：それは会社がそのように言っていた。

サー：この説明は多田さんも理解されている。それで休まれた。

組合：休みました。

組合：前日、休みを下さいと言ってるのに、何故年休にならないのか？

サー：これは当社の就業規則に基づいてそうなる。

組合：就業規則でそうなると言うが、それが45条3項でということですか。

サー：当社の就業規則では、年休の申請が定められているので、それに基づいて今回の取扱いとしている。

組合：私は、年休が、休みが欲しいと言った。

サー：体調不良で休みが欲しいと言ったんですね。体調不良で、前日ですよ。

組合：当然、年休なんですけど。

サー：どうして当然、年休なんでしょう？ 多田さんは体調が悪いということで休みを申請したんですね、前日に。それが当然(年休)というのはどういうことですか？

組合：JRでは、今まで病気だったら・・・

サー：JRの話しをされても、当社はサービックですから。

組合：そうですか。その、休みを下さいと言ったのに何故、私傷病休暇になるのか。

サー：多田さんは体調が悪いから休みが欲しいと言ったんですね。私傷病というのは体調が悪いということ。体調が悪かったんですね。で休みを取られた、前日に申請された。

組合：そうです。熱を計ってもらって、じゃ休んで下さいと言われたから私は休んだ。

サー：体調不良を理由に休みを申請されて、会社としては休みを認めたと。その時に会社からお話しをしたよね。体調不良で休む場合には病院に行ってください。診断書等や領収書を取ってきて下さいと説明がありましたね。

組合：そのように言われた。

サー：多田さんはそれを了解された。で、休みを取った。

組合：それで休んだ。22日は。

サー：説明されて、診断書等は提出されたのですか？
組合：診断書は出していない。
サー：説明はされたのに出さなかったのですか。
組合：ちょっと待って下さい。そのような丁寧な話しがあったのか。一方的に貴側がたみ込むように言いますが・・
サー：多田さんのほうに話をされたんですねと聞いているのです。
組合：そんな丁寧な話しがあったんですか。病院へ行って下さいという程度ではなかったのか。
組合：病院へ行って薬袋とかそういうものを持って来て下さいよと話しはあった。
サー：話しはされたんですよね。
組合：あった。
組合：それが何故 45 条と 46 条になるのですか？
サー：多田さんは体調が悪いということで休みを申請されたんですよね。
組合：年休をね。
組合：自分の症状を、管理者に人に分かりやすく言った。年休を申請するために、その理由を体調が悪いからということで言った。
サー：その、年休と言われているのは何の話ですか？
組合：年休で休むと言うことです。
サー：年休といわれますが、多田さんは体調が悪いということで休みを申請されました。当社は、その場合では病院へ行って下さいね、その証を取ってきて下さいと多田さんに説明していますよね。
組合：もう一度整理するが、第 46 条の事前に承認を得なければならないとあるが、これは事前に承認を得てますよね。
サー：そうです。
組合：ただしとあるのは、事前に承認を得ることが出来ない場合は、私傷病休暇になるのか。
サー：事前に承認を得なければならないとあり、事後ともあるが、その場合に証明になる書類が必要であると定めている。第 45 条の 3 項で多田さんの場合は、体調が悪いということで申告されたので、私傷病休暇となるので、診断書、領収書を持ってきて下さいということです。
組合：そういうことが、現場で多田さんと管理者が話しをしたのかどうかですよ。
サー：されたと先ほど言われましたよね。
組合：休暇の申請手続きは 46 条ですか？ そういう前提で話しをしたのかどうかです。
サー：誰がです？
組合：多田さんと現場の管理者がです。
サー：多田さんはどういう前提で話しをされたのですか？ 体調が悪いから休みを下さいと言われ、その場合なら病院へ行って下さいねと。そして、これを持ってきて下さいという説明を受けましたね。
組合：それは、助役さんが気遣ってされたのでしょうか。
サー：気遣ってというか、当社の場合、そういったことを話します。で、証明するものを持ってきて下さいと、多田さんはいわれましたよね。
組合：後日、証明書を受け取ってないのか。
サー：どの証明書か。その日に病院へ行った証明書か。
組合：その日ではない。河本さんから証明するものを持ってきてくれと言われた。
サー：その日の領収書ですか。
組合：その日でないといけないのは何故か。
サー：45 条 3 項で多田さんの場合は私傷病休暇となるがこの場合、医師の診断書を持って

きて下さいと。この日の休みを受けるわけです。その日のが必要です。

組合：その日に行きなさいとどこかに書いてるのか。

サー：そういう説明はされましたよね。

組合：当日の管理者が体調を気遣って病院へ行って下さいと言った言葉はいい。質問してるのは、45 5条、46 条に該当するとその日に病院に行った証明書が必要と説明されたので、その日の証明書が必要とはどこに書いてるのかと聞いている。

サー：私傷病というのは医師の診断書が必要と書いている。第 46 条の 5 項に医師の診断書とあるので、その就業規則に基づき取り扱っている。

組合：今回は 46 条の医師の診断書とあるこの条文で私事欠勤としたのか。

サー：どういう意味か。

組合：46 条というのは 45 条の無給の休暇になりますね。

サー：そうです。

組合：多田さんの場合は無給の休暇を申請したということか。

サー：多田さんは体調が悪いということで休みを申請された。そうすると就業規則に基づく私傷病休暇にあたる。で多田さんに説明した。後日の出勤の時に医師の診断書を持ってきて下さいと。そうすると私傷病休暇になり、本人の希望によって年休に変えられますと、このように説明してるはずです。

組合：ちよっまって、22 日の証明になるものを持ってきて下さいと言われ、診断書そのものではない。

サー：存じている。

組合：実際は薬局で買った薬袋だけでもいいとなってる。

サー：それは、慣行でやっている。

組合：だから、河本さんから言われてその日には行ってないが、持って行った。

サー：行ってないのですか。

組合：それは話してありますよ。行かない場合もある。行く場合もある。

サー：この場合は、その日の事由の証明となるものを提出しなさいと就業規則に定められているので今回の取扱いとしている。多田さんには病院へ行って下さい、薬等があった場合はその領収書を持ってきて下さいと説明しています。そうすると、この休暇は私傷病休暇になると説明し、多田さんの申請によって年休にも変えられますと説明しています。

組合：そこまで言われたのか定かではない。インフルエンザも流行っていたので休みたかったが、22 日の朝は熱が下がっていた。そこから 4 日間休みだったので家で療養していたらいいのではないかと思った。

サー：それは多田さんが判断したことです。こちらは当社の就業規則に基づいて今回の取扱いとしました。多田さんは翌日に熱が下がっていたと言われたが、インフルエンザの疑いもあるので病院へ行って欲しかったです。残念ながら行かれていないが。

組合：行く必要がなかった。

サー：それは多田さんが判断したことです。

組合：私傷病の扱いで、当日の診断書がなかったから無給の扱いにしたのか。多田さんが年休の申請をしなかったから無給の扱いにしたのかどちらか。

サー：年休の扱いにという申請をされたのですか？

組合：それは、会社が確認されるのではないのか？

サー：それは、会社が確認するルールですか？

組合：それで冒頭、助役さんが休みを承認をしたかの確認に、承認をしたと答えられた。

サー：その場合の承認というのは、これを持ってきた場合と説明してます。

組合：違う。休みを下さいという管理者への申請に対して承認をしていると答えられた。

サー：その後に説明をしています。

組合：承認を受けたという事は。私たちは労働者側から言えば休みというのは年休です。年次有給休暇、年休の承認がされたということです。

サー：それは、そういう解釈ですね。

組合：解釈ではない。事実ですよ。

サー：当社は、就業規則に基づいてやっています。

組合：就業規則で判断したことを説明してもらって、その間違ってる部分とか、私たちの主張を聞いてもらって、そこの食いちがいを確認出来たらいいのではないかと。

サー：間違ってるというのはどの部分ですか。

組合：最初に、休む前日に管理者へ体調不良で休みを申請した。休むことの承認を得たというのが事実ですよ。それはいいですよ。

サー：条件は出してますよね。

組合：条件なのか、気遣ってなのか、当日の助役さんに聞かないと分からないですよ。

サー：当社の就業規則に基づいて多田さんには説明をしています。

組合：そこで働く社員、労働者が休み、年休を下さいと言ったことの申請を承認したのかどうかです。

サー：多田さんが前日したのは、発熱で休みが欲しいということです。

組合：発熱か熱かはどうでもいい。休みを下さいと申請したことに対して、承認を得たということです。

サー：承認を得る条件として、診断書等ですから・・・

組合：それは後の話です。では、申請した翌日に出て来てないですよ。

サー：はい。

組合：承認をしてないならダメでしょ。承認してないから電話するなりして呼び出さないで。

サー：次の出勤時に持ってきて下さいという話しをしています。当社の就業規則に基づいて、多田さんが、前日に発熱で休みが欲しいと言って欠勤の意思表示をされたのに、翌日病院に行って薬袋とかを次の出勤で持ってきて下さいと話しをしています。それは多田さんも認めています。実際、多田さんからその日の証明の提出があったら、その勤務処理は休暇の申請手続きの私傷病休暇と認められて、その場合に多田さんが希望されたら年休にも変えられる。そういった話しもしてるはずですよ。

組合：当日はそんな詳細までの話しはなかった。その証拠はあるのか。

サー：逆に、聞いてない証拠はあるのですか。

組合：多田さんは聞いてないと言っている。そちらが説明するだけで事実か分からないから、事実なら証拠を出して欲しい。録音とかありますか。

サー：ないです。当社の就業規則を渡していると思うが、年休の申請は原則としては何日までと定めています。ですから、それに基づいています。

組合：年休はね。原則はそうでしょう、それは。

サー：ですから、言った言わないとかありますが、多田さんが当日の証明するものを持ってきて頂いたら私傷病休暇にもなるし、多田さんが望むなら年休にも出来ますと説明したはずですよ。証拠と言われるとそこまでありませんが。就業規則では、年休は前月の20日まで。それによれない場合は、原則として前々日まで所定の手続きを取ると定められている。その就業規則に基づき、今回の処理はしています。

組合：では逆に診断書がなければ、証明するものがなければ欠勤になるという説明はしたのですか。

サー：そうですね。

組合：されたのですか？

サー：・・・

組合：そもそも多田さんは年休を念頭にして休みを下さいと言ってる。

サー：念頭かどうかは分かりませんが・・・。

組合：本人が言ってる。こういうふうにした言わないとなるわけで、ここに当日の管理者が参加してくれたらお互い話しが出来た。本人は休みを申し出れば休めるという意識だ。病院へ行ったらどうか言うが結局のところそういった丁寧な説明はされてないのではないか。

サー：されていないと言うより、最初の回答通り、当社の就業規則に基づいての扱いとされています。だから多田さんが当日病院に行かれて、その病院とか薬の証明を提出していただければ、その勤務処理は私傷病休暇にもなるし、多田さんが望まれば年休にもなりました。そのように説明しました。

当社の就業規則では年休の申請というのは原則として前々日までとなっていますから、扱いとして一旦きちんと証明書を持ってきて下さいと、今回は体調不良ですから、多田さんの申告では。そう言ったことで規定に基づいた扱いをしています。

組合：あの一、就業規則 42 条にも請求手続きと書いてありますが、これは年休の請求手続きですよ。そちらから説明があったのは休暇の手続き第 46 条です。多田さんは年休の請求手続き第 6 節の請求手続きで、それで 20 日までに申し込める状態ではなかったもので、事後ということで速やかに申し出されています。年次有給休暇を申し出されたのです。

サー：そう思うのは自由ですが、多田さんは熱で休みが欲しいということでした。体調不良という場合には、明日、病院へ行って下さいねと、病院へ行ったときの領収等を次の出勤の時に持って来て下さい、そしたら私傷病休暇になり本人の希望により年休にも出来ると言っています。

組合：そんな、私傷病休暇とか年休だとかの話は聞いてないです。

組合：無給休暇のところに医師の診断書と書いてる、就業規則に。しかし、医師の診断書が必要とは管理者は説明していませんよ。

サー：説明してないというのはどういう事から。

組合：だから翌日、病院へ行ってない事実はある。診断書が取れない。それでも無給の休暇にするのか。

サー：当社は就業規則に基づいて体調不良で発熱で休みが欲しいといったので、その場合は病院へ行った証明や領収書などを次の出勤時に持ってきて下さいと。その時は私傷病の休暇にもなるし本人の希望通を聞いて年休にもなると、話しています。

組合：その話しは誰から聞いたのですか。どの部分を誰から聞いたのかの詳細を聞きたい。

サー：答えるつもりはないが、多田さんの前日の年休か体調不良の場合は診断書等を持ってきて下さいと話しています。

組合：事実からして、話しを聞かれたのは小林さんではないのか？

サー：誰からかという説明はしません。

組合：小林さんだと思うが、当日、そのような話しはしてない。そちらが聞き取りされてるようだが、言葉が悪いが小林さん多分、虚偽の報告をしているのではないか。言っていないのに後から、この団交の場で説明するために。そう疑ってしまう。

サー：タラレバの話しをしても。

組合：多田さんが聞いてないのは事実。だから証拠はあるのかと聞いた。

サー：そういう認識だというのは分かりました。

組合：当事者が出る所に出てハッキリさせたほうがいいのではないか。

サー：そういう意見があることは分かりました。

組合：基本的に休みを下さいと言ったら年休しかありませんよ。私は私傷病休暇など申請してない。

サー：そういった考え方は分かりました。

組合：その場合、労基法第 39 条との関係でどうなりますか。労基法では年次有給休暇を

申請した場合、事業に差し支えない限りにおいては与えなければならないとなっている。

サー：詳しいことは分かりませんが、ありますね。

組合：そのことからすれば、診断書や薬袋は関係ないでしょう。

サー：いや、多田さんは、前日に発熱で休みが欲しいと申請されました。それに基づいて、嘘を言ってるという話もあったが、翌日に病院へ行った証を次の出勤の時に持ってきて下さいと、そういった提出があれば私傷病になるし年休にもなるといった話しをしています。

組合：労働者が年休を申請して、会社は年休を出せないと時季変更権を行使されたのか。

サー：年休の申請をされたのですか。

組合：21日に休みを下さいと言っている。労働者が年休の時季指定したということですよ。

サー：当社は就業規則に基づいて。

組合：就業規則ではない、労基法の話をしている。

サー：そもそもご本人は発熱があつて休みが欲しいという話しです。

組合：申請の理由はそうだ。管理者に分かりやすく言った。

組合：年次有給休暇の理由を言ったのです。言わなくてもいいのに。多田さんは、労基法39条に基づいて年次有給休暇の時季指定した。具体的に会社はそれを認めたんです。

サー：会社は年休申請を認めたんですか？

組合：認めています。

サー：それはどういったことで。

組合：時季変更権を行使しなかったでしょう。

サー：何度も言いますが、多田さんは発熱で休みが欲しいと、で当社は就業規則に基づいて、その日に通院した証明を持って来て下さいと、そうすれば私傷病休暇にもなるし年休にでも出来ますと、このように説明をしてるはずですよ。多田さんが診断書か領収書を持ってきてもらえれば、私傷病休暇もしくは年休にできたものです。

組合：それは、便宜上、管理者が言ったかも知れない。

組合：それは、会社内での年休処理の問題でないのか？ 証が必要なのは。

組合：多田さんがインフルエンザだったらどうするのかという事になる。私傷病を請求するかも知れない。

サー：タラレバの話ですよ。

組合：多田さんは年次有給休暇を申請した。

サー：発熱で欲しいと申請されました。

組合：就業規則で言えば翌日の欠勤。

サー：欠勤です。

組合：会社はそれを承認した。全一日を休みたい年次有給休暇で。

サー：欠勤です。

組合：結果、欠勤を認めたから、翌日、代務者をあてたりした。

サー：欠勤の説明を多田さんにしました。

組合：それは無給休暇の話でしょう。

サー：当社の就業規則上はそうなります。

組合：多田さんが無給休暇の申請をした場合は、そのような話しが必要でしょう。

サー：多田さんは発熱で休みが欲しいと、前日に申請されたのです。

組合：前日に発熱があつて管理者に休みを下さいと言ったら無給扱いになるのか？

サー：当社の就業規則では、診断書に準ずるものを持ってきて私傷病休暇になって、本人の申請で年休にもなります。

組合：医者に行かなければ診断書は出ませんが、そういう場合はどう判断するのか。

サー：同じです。休暇ですよ。

組合：医者に行っていないのだから診断書を出しようがない。ではどうすれば認めてもらえるのか。どういうふうに勤務処理するのか。

サー：無給休暇です。

組合：行けなかった。

サー：私事欠勤です。欠勤は欠勤だが、私傷病休暇ではない。

組合：今、行ったことと違う。私傷病休暇ではない。

サー：どの話しか。

組合：多田さんは無給の休暇を申請したわけではない。

サー：当社は就業規則に基づいて、発熱で熱が出て、明日の休みが欲しいということで、その説明をしました。

組合：多田さんに対しては私事欠勤とした。今、説明したのは私傷病休暇。証明するものが出てないから私事欠勤にした。ここで照らし合わせるのはおかしい。

サー：どこがですか。

組合：就業規則には、ここに該当しない場合は私事欠勤になるとはどこにも書いてない。医師の診断書がないと私事欠勤になるとどこに書いてるのか。

サー：私事欠勤という言葉を使ってるが、欠勤です。45条に書いてある。欠勤の種類とか。

組合：これが私事欠勤ということなのか。

サー：例えば私傷病休暇とか、看護休暇とかいろいろ休暇があります。例えば多田さんの例とは違うが、年休がない人に、例えば当社が年休がないのに休みを私事で認めたら、年休はないし病気でもないので、それは私事の休暇ですと。この記載している私傷病休暇と区別するために私事の欠勤ということで私事欠勤という扱いにしています。

組合：私事欠勤はどこに謳われてるのか。

サー：給与規程に書いてあります。

組合：何条か。

サー：全部言ってもしかたないので第18条です。

組合：そんな事は聞いていない。私事欠勤とは？

サー：私事欠勤とは、という言葉はありません。

組合：何故ないのか。今、就業規則上で言ってるんでしょ。じゃ私事欠勤とはという言葉がなかったらおかしい。

組合：私は濱田副所長から私事欠勤になると言われた。私は私事欠勤って何ですか。どこに謳ってるんですかと聞いたが、説明はなかった。

サー：私事欠勤という言葉はあります。

組合：何と書いてあるんですか。私事欠勤とは。

サー：全ての言葉について就業規則に書いている訳ではないです。

組合：ではそんな文言を一方向的に言うのか。おかしいと思わないのか。

サー：おかしいと思われても困る。

組合：分からないですよ。私事欠勤とは何か。

組合：22条に用語の意義が書いてあります。欠勤は書いてるが、私事欠勤はない。書いてあれば質問する以前の問題。大事なことが抜けてると思いますよ。

組合：私事欠勤と現場の管理者から言われたことは私も聞いている。

組合：説明はあったけどわからない、頭に入らない。持っていた紙を見せて欲しいと見せなかった。そもそも就業規則は現場の社員がいつでも見れる場所に置くべきもの。管理者だけが持っていて、何故、私たちには見せてもらえないのか。

組合：第46条の請求手続きには、私傷病休暇のところは医師の診断書と書いてる。サービックとのやり取りでは、領収書、薬袋、病院に行った証明書が必要ですよといったやり取り。就業規則に基づいてやると、第46条の2項の(5)では医師の診断書

等とはなっていない。これまでの説明からすれば診断書等とするべきではないのか。

サー：慣行として認めるのはおかしいという話しか。

組合：診断書でないとダメであると就業規則では書いてる。しかし慣行で領収書も薬袋もいいですよとやってる。だったら、当日の証明がないからというのは理由にならない。

サー：その論理がよく分かりません。

組合：慣行としている中身の説明を聞きたい。

サー：薬袋。当日病院へ行った領収書。当日薬を買った証とか。それに類するものです。

組合：それに類するものと。後日、多田さんが薬屋の領収書を出してる。

サー：薬の領収書は届いた。

組合：そちらが問題にするのは日付が問題なのか。

サー：多田さんは当日、薬を買ったんですか？

組合：当日は医者に行っていない。

サー：当日の日付になってると聞いたが、当日に買ってないのに当日の領収書があるのか。どうして当日買ってない領収書があるのか。

組合：河本さんから執拗に言われたからですよ。当日の領収書がいるんやと。

組合：職場でちゃんと話をしている。現場の管理者から聞いているでしょう？河本さんに、いると言われても病院に行っていないから。じゃー、どうしたらいいのかと聞いたら、とにかく当日の証明がいるんやと。それだけで、同じやり取りの繰り返しになった。

組合：領収書をもたらってきて会社にファックスした。見てるはず。

サー：当日購入してるんですか？

組合：疑ってるのか。河本さんから、22日の領収書のものを何とかしてくれと言われた。

サー：領収書の日付が買った日とは違うのか。

組合：河本さんから執拗に言われるから、多田さんが、仕方なく薬局に頼んで作ってもらったんです。

組合：でも、ともかく基本は休みです。年休を申し込むにあたって診断書等はいらないじゃないですか。労基法の観点から言えば。

サー：当社としては多田さんが体調が悪いから休ませてほしいということで、当社の就業規則に基づき私傷病休暇の申請と判断している。多田さんが翌日に病院へ行った領収書等を後日、持ってくれば私傷病の扱いにもなり、年休にも出来るという話しをしているはずですよ。実際は、領収書はあるが、その日に買った物ではないという話しです。

サー：実際に当日に買った領収書ではないですね。

組合：違う。

組合：私事欠勤の判断は誰がしたのか。

サー：就業規則に基づいて。私傷病休暇とはならないので欠勤にしました。

組合：休んだ当日に病院に行かなかった。その証拠もない。領収書も後からつくってもらった。そこに名前もない。だから私傷病休暇とはならないから私事欠勤としたということか。

サー：終業規則に基づいてです。

組合：年次有給休暇になる場合は、薬袋に日付と名前があったら年次有給休暇になったのか。

サー：説明してるはずだが、多田さんが22日に病院に行くとか薬を買うとか当日の証を後日出しておられれば、休暇として体調不良のための私傷病休暇になりました。

組合：多田さんは、年次有給休暇の22日の指定をしたんですよ。

サー：そういう考え方もあるかもしれませんが、当社は就業規則に基づいて、まずは、体調不良ということで私傷病としての証拠があれば私傷病休暇になって、多田さんが

年休がいいというなら年休になり得ました。ただし今回、当日に病院、薬を買った証がないので就業規則に基づいて私傷病休暇になり得ず、私事欠勤の扱いになりました。

組合：要するに、何故休んだのか分からないから、賃金カットしましたということですね。

サー：多田さんが病気かどうかとか、治ったのかとかを言っていない。申告した当日は体調が悪かったはず、そこは全く疑っていません。

組合：担当の小林さんと河本さんが立ち会いで、体温を測った。37.6度あった。そこで休みを下さいと言ったのは年休ですよ。私は、その場で年休申込み手続きを具体的に書面でするとかの状態ではなかった。しかし、こっちが会社に伝えたのは間違いない。

サー：多田さんは、体調が悪くて休みが欲しいと伝えられたんですね。

組合：就業規則第 42 条の時季指定したということを重きに捉えるべき。それについて年休を出せない場合は、時季変更して年休を出さないやり方になる。先ほど、休みを承認していると言ったから当然、年次有給休暇の請求手続きである 42 条に添った申請を取ったという見解である。

サー：そういう見解のことは分かりました。

組合：就業規則は、重きにわたる項目が前から書かれているが、休暇の申請の項目よりも年次有給休暇に関する項目が前に書かれており、労働者の権利が優先されていると考える。年休申請した事に対して会社がその手続きを取らなかった事が今回の問題である。

サー：多田さんが前日に体調不良という話をしているので私傷病休暇の扱いを行っております。多田さんが休んだ当日に病院へ行った証、薬袋を出さなかったのが就業規則に基づいて私事欠勤としています。

組合：当日係わった方がどのような話しをしたのか、事実として認めがたい部分がたくさんある。もし今日、解決出来なかったら、当事者にこの場に来て頂いて、私たちから直接、聞ける場を設定すべき。

サー：当社の見解は、就業規則に基づいて今回の判断をしているので、特に疑義はありません。

組合：私事欠勤の判断が就業規則に基づいていない。私傷病休暇に照らし合わせて私事欠勤としてただけだ。就業規則には、こういう場合は私事欠勤扱いになるとは謳われていない。

サー：そういう書き方はしてない。

組合：就業規則第 46 条の説明をしておられるが、私たちが主張しているのは、事前に休みを下さいと言ってるという事実。本人は年休を申請したのに勝手に私事欠勤としている。何故、年休にならないのか？

サー：本人は説明を受けたはずですよ。

組合：受けていませんよ。

組合：これは期末手当の減額の対象か。

サー：それは J R の賃金の決まりで。私どもではわかりません。

組合：濱田副所長は、J R から何らかの処分があると言ってるがどういうことか。

サー：分かりかねます。

組合：サービックの就業規則で、無給休暇での処分はないはずですよ。

サー：はい。処分とは何のことを言ってるのかもありますが、欠勤した場合、期末手当減額の対象ではありません。

組合：J R が給与の減額を行ったのは、サービックからの報告によるもの。仮に減額した分を請求する先はどこか。

サー：賃金を払ってるのは J R です。

組合：サービックが撤回しない限り、減額が戻らない。私事欠勤を撤回しない限り。
サー：当社は勤務実績で、欠勤として報告しています。
組合：改めて頂きたい。
サー：当社の就業規則に基づいて行っています。
組合：有給休暇だったら減額されることはなかった。
サー：病院や薬袋の証明を持ってきたら年休になり得たが、そうではなかったので欠勤として報告しています。
組合：説明があったが、慣行で行っていると言った。本人は領収書を持ってきた。
サー：当日に買ったものではないと。
組合：管理者が便宜上、年休にするために必要だと言うので、領収書を持ってきた。
サー：当日、病院にも行かず薬も買っておられませんので。
組合：それは事実。本人が年次有給休暇の指定を行使するために努力したこと。
サー：そういう見解だということも分かりました。
組合：有給休暇にする条件だが、本人が年休の申請をしたのも事実か。
サー：年休が欲しいと言ったんですか。
組合：休みが欲しいと言った。そこを切り替えられると議論にならない。年休をとってないかも知れないが、休みを下さいというのは、労働者の立場からすれば年休という事だ。
サー：確認はしないが、熱があつて休みが欲しいということに基づいての対応です。
組合：熱があつて休みが欲しいと言ったことは確認したい。
サー：事実。聞いてます。
組合：就業規則に基づけば、事後速やかに手続きを取るとなってるので、本人はその手続きの努力をしている。
組合：私からではなく、河本さんからお願いされたから、おかしいこと事と思いながら領収書を提出したんですよ。
サー：休んだ当日に薬を買った、病院へ行った領収書であれば。
組合：それが本人が努力した 22 日の領収書である。
サー：多田さんは、休んだ当日は熱も下がったので病院へ行かなかつたし薬も買ってないというのは、本人が正直に言うておられます。
組合：病院へ行つてなくて、証明書をもらえない場合の対応はどうなるのか。
サー：先ほどから言うてる取扱いです。今回の扱いは、多田さんだけではありません。
組合：寝込んで動けない、救急車も呼べない状況もある。
組合：私はサービックへ出向しているが、12 月にインフルエンザで休んで、年休か病欠かどっちにするかと聞かれた。どちらにでも出来るということだ。事後承認で、私は年休がなくて私傷病休暇にした。
サー：体調悪くて病院に行きたいという申告に対しては、病院に行つて下さいと言う。実際、病院に行つたのかどうか、証明がない場合。行かなかつたということで就業規則の私事欠勤となります。
組合：予めの説明もなかつたし、私事欠勤になるような事が分かつていれば対応したかも知れない。しかし、体調回復して病院に行かなかつたことも正直に言うてる。慣行として扱つてる部分があるなら何故、認めてくれなかつたのか。本来、それなら本人は事前に年次有給休暇として申告しているから、会社は時季変更権をしなかつたことになる。労基法に基づく労働者の権利であるので休んで何ら問題ない。事実がどうだったのかを本日の団交で確かめて、それでも判断が出来ないお互い対立することになったら、法律的な判断を求めて第三者機関に判断を委ねるしかない。
サー：それは構いませんが、本人から熱があり休みの申告がありそれに基づいています。
組合：当日に病院に行かなければならないと、どこかに書いているのか。事後承諾となつ

てるのでは。慣行として認めてる部分がありがたい話し。何故認められないのか。では、翌日、翌々日に病院に行ったとしてもダメだったのかとなってしまう。

サー：その通りです。いつの日がいいのかは書いてありません。その日の証です。

組合：以前、松井組合員の処分があったときに苦情申告の協約がないので、本人から不服の申し立てがあれば検討すると回答があった。今回、多田さんがサービックの徳井所長に対して申し入れをしている。その検討はしたのか。社員としての申請があったが回答したのか。

サー：話しがあたっと思うが、なかったのでしょうか。

組合：何もない。どういう意味で送ったのかというだけ。

組合：前回の松井さんの時の話しでは、対応するという回答があったのに、今回の多田さんの件ではその約束が反故にされてる。

サー：現場で説明されてるという認識です。

組合：回答がないということなので現場を指導するべき。

サー：その言葉は伝えます。

組合：労働協約を（結ぶ）必要がないという理由は何か。

サー：このように団交を申し込めば適宜、真摯に対応させて頂く。それで充分であると考えます。

組合：松井さんの時も申し入れてから2ヶ月かかった。今回も2ヶ月かかっている。2ヶ月というのは適宜、速やかにはなっていない。職場で起きた事は早めれば早いほどいいが、例えばこれが賃金に関する春闘の内容なら2ヶ月後にしても意味がない。団交開催しようとする、2ヶ月かかる。問題があればスピーディーに速やかに処理することが理想である。その諸問題を解決する会議の開催が出来るような、労働協約を契約出来れば今後、交渉が速やかに処理できる。

サー：日程に関しては勤務指定などあったが、このように開催することは重要であると考えています。

組合：適宜とか速やかにという意味では問題ないと考えるのか。

サー：先延ばししようという考えはありません。

組合：今回の問題も団交にむけてサービックが協議しないといけない内容ではない。事実がどうだったのか、解釈なども含めての議論であるので、2ヶ月も準備の時間は必要ないはず。今後も問題が発生しても議論することに時間がかかれば、本人の諦めを感じることに繋がる。働く方の気持ちに添えなくなるので団交だけでなくもっと早く協議できる場の設定をお願いしたい。

サー：ご意見は分かりました。

組合：給料明細見て減額されていておかしいと思うことがあれば、直ぐに開催するべき。

組合：私事欠勤はサービックの中では処分の対象か。賃金も含めて。

サー：私事欠勤に対しては懲罰はありません。

組合：服務規程に関してはふれないのか。

サー：処分はしません。JRさんはわかりませんが。

組合：サービックがJRに私事欠勤の事を報告して、その後、JRが何をするかは分からないということか。

サー：当社の勤務実績として欠勤として上げている。あとはJRの規程に基づくことです。

組合：JRに私事欠勤という言葉がない。

サー：当社の欠勤となるはず。

組合：賃金のカットに及ぶ判断をJRに報告してるが間違っただけであると考える。その判断を改めないことも納得いかない。当日の管理者の対応もハッキリしないことも沢山ある。あるいは、労基法の判断がされてないこともひとつの主張である。持ち帰って第三者機関で判断してもらわないといけないと思う。そうなれば、出て来て

もらわなければならない方が沢山いる。小林さん、河本さん、徳井さん、浜田さん、毛利さん、立川さん、聞いているだけでも6名。この方たちに証言する場に出て来てもらい話しを聞かなければならない。言葉は悪いがシロクロ付けないといけない。訴訟を検討しないとけない。今日の会議の時間もまだ猶予があるので撤回されたらそのような判断も避けられるが、どうか。

サー：撤回する考えはありません。

組合：1月22日のJRに上げてる勤務は何か。

サー：欠勤です。

組合：全1日か。

サー：そうです。

組合：就業規則に基づく判断と説明しながら慣行があると言ってる。今回、慣行となっている部分には矛盾がある。会社の判断でどうにでも出来るような内容となっている。医師の診断書だけでもないことは確認した。

サー：それだけを見ればそうです。

組合：私傷病休暇に至らない場合は、私事欠勤になるというのも就業規則には書いてない。

サー：読んでいくとそのようになります。

組合：それはそちらの解釈。

サー：解釈です。

組合：多田さんは21日に休みを下さいと言ってることについて、サービックは認めている。

サー：休んでいいですよ。で、病院行って下さいと言っています。

組合：本人の申請があったことは認めている。

サー：熱があるので休ませて欲しいと申告があったのは認めています。

組合：その3つを確認する。

サー：当社としては、体調が悪いので病院へ行った証を持ってくるよう話しをしています。それがあったかなかったか、そこも言った言わないになっていますが。

組合：当日、多田さんに熱があったことは休みを申請した時に、管理者の方と多田さんで熱があることを確認してる。

サー：休みで病院へ行って下さいと話しをしています。

組合：JRの事務統括センターで確認したら、体調不良で上がっていると言われた。今回の件で年休扱いとなってなくて私事欠勤とされるのか納得いかない。このままでは平行線。ハッキリとする場を考えている。その時に何人かの方と話しをしてるので出て来てもらわないといけない。

サー：見解は変わりません。

組合：今日の議事録確認を提案する。

サー：しません。

以上