

「私事欠勤」を撤回せよ！ 前日申請の年休を認めないのは労基法違反だ！

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約2時間にわたり開催しました。

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。

関西サービックと団交開催！ サービック団交委員は「当社の就業規則で・・・」の繰り返し！

「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

しかねないと考える。よって、労働協約等の締結に向けての協議が必要と考える。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れば適宜、対応させて頂いている。

《 主な議論内容 》

組合：1項の回答は、就業規則の何条か。

サー：46条の休暇を申し出る場合「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」。

組合：前日に休みを下さいと言ってる。何故年休にならないのか。

サー：当社の就業規則に基づいている。

組合：今回の場合は、事前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。本人はこの時に、体調が悪いということで休みを申請した。

組合：そうだ。

サー：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、当社の場合はそれに準ずるものでもよしとしているがこれを必要とすると決められている。

組合：前日、管理者と一緒に熱を計り、休んで下さいと言われたから休んだ。

サー：その時に体調不良で休む場合には病院に行って下さい。診断書等や領収書を取ってきて下さいと説明があったはず。

組合：そのような細かな丁寧な話はない。

組合：就業規則42条にも請求手続きとある。これは年休の請求手続き。そちらから説明があったのは休暇の手続き第46条。年休の請求手続きは、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速やかにとして申し出た。年次有給休暇の申し出である。

サー：そう思うのは自由。本人は熱で休みが欲しい。という体調不良ということは、明日、病院へ行って下さい領収書を後日提出して下さいと説明した。その後は私傷病休暇になり本人の希望により年休にも出来る。

組合：労働者が年休を申請した場合、会社は年休を出せない場合に時季変更権を行使するが、行使したのか。

サー：本人は年休の申請をしたのか。

組合：休みを下さいと。労働者が時季指定した。

サー：当社は就業規則に基づいて。

組合：年次有給休暇の理由として体調不良を言った。労基法39条に基づいて年次有給休暇を時季指定した。具体的に会社はそれを認めた。

サー：会社は年休申請を認めたのか。

組合：認めなかったら呼び出さないといけない。出て来てない本人に当日連絡したのか。

組合：「私事欠勤」が就業規則に謳ってない。

サー：解釈である。

組合：慣行を認めてる事実がある。一方で就業規則にない「私事欠勤」としている。

組合：今回の間違った判断を撤回されたい。

サー：撤回する考えはない。

組合：納得出来ない。対立である。労基法上、不当な扱いである。

以上