

『自宅待機』は「休業」か「労働日」か？！ 関西サービック会社は「質問状」を受け取り拒否！！

2月15日、関西サービックに出向している組合員が「サービック会社が雇用調整助成金をもらいながら一時帰休を自宅待機だとして社員に課題を提出させている件」に関して昼休憩時間に関西サービック鳥飼事業所の谷岡副所長に「質問状」を所長に渡してもらうためお願いしたところ受け取りを拒否しました。

谷岡副所長は「そんなものは受け取れない。しかるべきところへ出してくれ」と言われました。社員の一人として「納得いかないところがあるので、質問状を持ってきた。現場の上司として受け取るべきでしょう」と言ったら「早く課題を出しなさい」とだけ言ってきたのです。

関西サービック会社と関西サービック労組との間で 「休業に関する労使協定」を締結していた！！

実は最初に「自宅待機」が実施された時期の2020年4月9日に関西サービック会社と関西サービック労組との間に「休業に関する労使協定」を締結していたのです。締結の中で「自宅待機を指示した時間または日について、該当する勤務を関西サービック会社の就業規則第44条第6号に定める有給休暇として取り扱う」としています。

関西サービック会社は「有給休暇」としているにもかかわらず「休業」を「宅待」と呼び方を変えて社員に課題を設けて提出を強要しているのです。そもそも「休業」は国から「雇用調整助成金」を貰って社員を休業させることなのです。この制度を利用して社員に対し「課題」を設けて拘束しているのであれば関西サービック会社は「雇用調整助成金」を不正受給していることになるのです。関西サービック会社は、社員の疑問に答えるべきです。

関西サービック会社が受け取り拒否した「サービック会社が雇用調整助成金をもらいながら一時帰休を自宅待機だとして社員に課題を提出させている件」に関する質問状です。

質 問 状

第二次緊急事態宣言の発出に伴い1月18日から「自宅待機」が再開されました。会社はこの「自宅待機」の指定を受けた業務第一、業務第二に所属する社員（契約社員、出向社員、パート社員を含む）に対して「課題の設定・提出」の義務付けと共に、自宅待機中の「標準時間」を設定し社員を拘束しようとしています。さらに、「自宅待機」を命じられた時間中にいつでも出勤を指示できるような掲示を掲出・周知しています。このような状況の中、2月12日に私は谷岡副所長から「金（賃金）をもらっている」ことを理由に課題を提出するように言われました。その後、河本科長からも「課題が出てない」と言われました。私は、この二人の管理者の方が当然のことのように言われた「金（賃金）をもらっているから」「課題が出ていない」について納得がいきません。何故なら、今回のサービックの「自宅待機」は、政府から「雇用調整助成金」の受給を受け、労基法第26条に基づき実施されている「休業」だと思うからです。自宅待機が「休業」なら、「課題の設定」や「時間の拘束」ということは有り得ません。しかし、私の疑問、質問に対して現場の管理者の方は明確に答えてくれません。私は「課題の提出」を頑なに拒否しているわけではありません。今回、私は緊急事態宣言下での会社の社員に対する対応に疑問があり、現場管理者の方に質問をしても、不正実な対応で質問に答えて頂けないからです。したがって、下記の質問をしますので、早急に明確な回答をお願いします。

記

- 1 「自宅待機」は「休業」ですか？それとも「就労の義務のある労働日」ですか？どちらなのか回答して下さい。
- 2 「自宅待機」は就業規則の何条に定めてあるのですか？
- 3 「自宅待機」を命じられた日に出勤を命じる場合は「勤務の変更」になるのですか？
- 4 「勤務の変更」だとするなら就業規則第24条のどの項に当たるのですか？
- 5 「金（賃金）をもらっている」とはどういうことですか？
- 6 この「金（賃金）」はどこが支払っているのですか？
- 7 賃金を支払っているということは、雇用調整助成金は請求していないということですか？

以 上