

前日の年休請求に証明書は必要か？

8月23日、関西新幹線サービック鳥飼事業所において、出向社員(東海労組合員)が腰痛のため、翌日8月24日に年休を取りたいと申し出たところ、K担当マネージャーは、「1日(前日)前なので(私事)欠勤になります。しかし、病院へ行った領収書(証明)があれば年休になります。」と対応しました。

CHANGENO.45号でも触れましたが、以前にも全く同じ事態が発生し(東海労関西819号参照)、裁判の結果、サービックは、(私事)欠勤を年休の勤務処理に変更し、カットしていた賃金を返還することにより和解をしました。

同じ過ちを繰り返す現場管理者！

K担当マネージャーの、「前日の年休請求は私事欠勤になる。」との対応について抗議した社員に対し、鳴戸副所長は、「本社に確認して、社員に伝える」と返答しました。そして、その回答は、「年休を申し込んでもらっても、明日の年休は、人がいないので出ません。時季変更します。だから、傷病になります。しかし、病院の領収書を持ってきてもらえば、休日の買上げで代替者を手配し、年休にします。」と、何ともへんてこりんな回答をしました。休日出勤で代替要員が確保できるのだから時季変更権の行使はできません。また、年休取得に理由が要らないことも周知の事実です。実際、8月24日に蔵本副所長に確認したところ、「代替要員は確保できました。年休です。」と答えています。

サービック本社の回答は！？

また、8月27日、J R 東海労がサービック本社に確認したところ、サービック本社は、以下の回答をしました。

組合：今回の場合に領収書の提出は必要なのか。

会社：必要ありません。

組合：K担当マネージャーは、以前の裁判の件も含めて間違いが3回目である。確信犯なのか？ それとも本社や現場の上司が言わせているのか。

会社：領収書提出を強要してはいないと思う。鳴戸副所長の回答は意味不明だ。K担当マネージャーは指導する。

というもので、いずれにしても本社と現場には認識のズレがあるようです。いったいこのズレは何が原因なのでしょうか？ 本社は本当にK担当マネージャーを指導しているのでしょうか。それとも、K担当マネージャーが、指導を無視しているのでしょうか。いずれにしても、法律は守らなければなりません。

したがって、サービック本社に対して、今後この様な事態を

発生させないために別紙の「通知書」を送付しました。