

2022年9月22日

株式会社関西新幹線サービック
代表取締役社長 小松 修治 殿

J R 東海労働組合新幹線関西地区本部
執行委員長 笹田



通知書

1. 2022年7月31日、鳥飼事業所において、出向社員が同年8月3日の年休を請求したところ、勤務担当の■■■■■マネージャーから『休暇等申請書』を求められるという事態が発生した。
2. さらに、同年8月23日、出向社員が同月24日の年休を請求したところ、同じ■■■■■マネージャーから「1日前なので（私事）欠勤になります」「病院の領収書があれば年休になります」と通告される事態が発生した。

上記事態に対し、東海労はサービック本社に上記2件の事態に対する抗議と、その2件の■■■■■マネージャーの年休請求時の取扱いに対して見解を求めた。その結果、サービック本社は、① 年休請求時に『休暇等申請書』の提出は不要である。② 前日の年休請求に理由や証明書は不必要である。として、上記2事態とも現場担当者の取扱いの間違いを全面的に認め、今後、同様の事態が発生しないように指導することを確約した。

そもそも鳥飼事業所において、2017年1月22日発生した社員（東海労組合員）の「私事欠勤」問題が訴訟にまで発展したが、2019年8月2日、サービック会社が「私事欠勤」を取消し年休として処理し、カットした賃金を支払うことで、「和解」となった経緯がある。この時にも、■■■■■マネージャーが担当者として、上記2件と同様の取扱いを行い、訴訟となったのである。要するに■■■■■マネージャーは、都合3回も同様の間違った行為を行っているということである。

したがって東海労は、今後再び同様の事態が発生した場合には、そのような事態を発生させた担当者（マネージャー）が、就業規則や労基法に反する行為を行った責任を問い、その担当者（マネージャー）に対し、法的対処を行うことを検討することを通知する。そして、サービック会社として、そのような事態が発生しないように、担当者への十分な指導を行うことを要請する。

以上