

関西サービックと団交開催！ 恣意的な勤務認証「欠勤」を改めろ！

8月30日、地本は、14:00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、下茂業務部長と、関西サービックの各事業所を代表して西村泰弘さん(鳥飼事業所)、萩原光廣さん(第一事業所)、熊沢守さん(第二事業所)の5名。サービックからは、鈴木人事勤務課課長、川中人事部勤務課係長、尾浦事業部担当部長、谷岡事業部課長でした。

今回の「業務ニュースNo.308」は、「I. 共通項目 1.」の項目に関する回答、議論のみを中心としています。

2017 21

《 サービックの回答 》

I. 共通項目

1. 組合員、多田一夫氏の1月22日の勤務認証について、5月11日協議を行ったが対立のままである。労働基準法第39条に基づき「年次有給休暇」として処理すること。

【回答】当社の就業規則に基づき、今回の取り扱いとしており、そのような考えはない。

《 議論内容 》

組合：前回、多田さんの私事欠勤に関わる団交をやったが、それと考えは変わらないのか。

サー：はい変わりません。

組合：サービックさんの就業規則に基づいて取り扱ったというがもう一度確認しますが、就業規則に基づいて私事欠勤扱いにしたその根拠はどこにあるのか。

サー：前回も話しをしたが、詳細は割愛しますがもうそのへんについては前回解決したとおりですのでそれ以上の議論がございません。

組合：いや就業規則の何条に基づいてか。もうちょっと確認したいんで。

サー：前回と変わりませんね。

組合：私事欠勤というのは就業規則に謳われているんですか。

サー：それも前回回答しましたよね。

組合：謳われていないんですね。

サー：言葉はないですね。

組合：何故、就業規則に基づいて処理した結果が私事欠勤という扱いになるんですか。

サー：それは前回お話しした通りですけども。

組合：ないのに何故そうなるんですか。

サー：そちらも全て前回お話しした通りになります。もうこの件につきましては前回、充分なお話しをさせて頂いたとこちらでは思っていますので、それ以上のお話しはございません。

組合：体調が悪い、熱がある、ていう時にその勤務処理は必ず病欠ですか。

サー：それも前回回答しましたね。例を含めまして。それらの件につきましては、前回の通りで何も変わるものではありませんので話しはございません。

組合：前回のね団体交渉も議論はしたんですけども、納得する結果ではなかったとお伝えしました。今回も改めて第1項目目にこういう項目を挙げているので、今のような回答をなさらずに、しっかりと今日こうして集まっているんですから、改めて頂くようにと私たちは思っているんですけど、若干確認はしたいんですよ。だからしっかりと答えて頂きたいですね。

サー：前回についても回答をこちらでも公表してますので。

組合：例えば、体調が悪い場合は全部病欠になるということですか。

サー：例えばという例についてのお話しはしませんけども。前回についてはお話しがあったと思いますので。

組合：そんなやり取りないですよ。これ起こしてるの見てますけど。ないですよ。体調不良ならば私傷病休暇の申請になるがという文言があるんですが、会社がおっしゃてるんですが。体調不良ならば私傷病病欠（ママ）の申請になるんですか。違うでしょ。勤務処理と休む理由は。

サー：おっしゃってる意味は分かりませんが。

組合：分からない。

サー：前回の多田さんの件につきましては、前回の5月にですねこちらがお話しした通りに見解は変わりません。

組合：見解はいいですよ。見解を改めるつもりはないというのも分かりますが、今日改めて質問してるので、今日改めての質問として聞いて下さいよ。普通に答えて頂きたいんですよ。

サー：前回の質問でしたら回答は変わりませんが。

組合：だから答えて下さい。同じでも結構ですよ。

サー：どういった質問でしたっけ。

組合：萩原さんが質問されたことですよ。

サー：もう一度お願いします。

組合：体調が不良な場合も休暇の申し込みは必ず病欠の申し込みってことになるんですか。

サー：それは質問の意図が分かりませんが。

組合：あなたが答えてるんですよ。体調不良ならば私傷病休暇の申請になる。前回。

サー：多田さんの場合、前日に申請されたんですね。

組合：ですね。

サー：体調が悪いと。でそれに基づいて当社は処理して、多田さんの場合は体調の悪いという証明を持ってきて頂けなかったので私事欠勤という扱いにしております。

組合：体調が悪い場合の証明書。

サー：多田さんの場合は体調が悪い病院に行くという申請をされてますので、会社に申し出られて、ただその後も休みにしますと、病院に行った証等を次の勤務の時に持ってきて下さいとこのようにご案内しております。それは多田さんもその時におっしゃっておりますから、ただ多田さんがその時に証明を持ってきて頂けなかったのでこちらは私事欠勤という扱いをしているとこういうことでございます。

組合：後日出してるでしょ。

サー：何をですか。

組合：証明書を。

サー：そうなんですか。

組合：あら。

サー：当日、病院へ行ってる証明書を出してますか。

組合：当日、病院には行ってませんよ。それもちゃんと伝えてます。会社に。

サー：行ってないんですね。

組合：体調回復したから行かなかったっていうのを。ご存じでしょ。それはね。

サー：はい知ってます。

組合：で、何で証明書がいるんですか。

サー：言ってる意味が分かりませんが。

組合：体調が回復したから病院には行きませんでしたと、いうことも含めて会社にちゃんと報告してるでしょ。

サー：事後ですね。そういった話しがあつたことは聞いてます。

組合：何で事後処理として年休扱いに出来ないんですか。

サー：多田さんの場合は前日に体調が悪いということで休みを申請されました。で会社としてはその場合は次の出勤時に病院に行った等の証明か何かを持ってきて下さいとうご案内をしました。でそうなれば私傷病休暇になりますし多田さんも希望があれば年休に変えられるという話しをしております。

組合：で何故、年休に出来ないんですか。

サー：今言った通りになりますけど。当日の証明になるものがないのでという話しをしております。

組合：ですから後日その証明も出したでしょ。言われたから。どうしても出してくれと言われて出してるはずですよ。

サー：それは薬屋か何かで日付が違うやつを証明を持ってきてるという。そういった日付が違うのというのは聞いております。

組合：名前がないだけでしょ。日付が違うんじゃないでしょ。

サー：日付が違うというのを多田さんが話しているというのを聞いております。

組合：何でもいから持ってきてくれと言ったんでしょ会社は。

サー：そういったことは分かりません。

組合：肝心なところが分かりません。

組合：日付は22日の日付でしょ。

サー：その日に薬を買われた証なんですか。ということではないということも聞いておりますけども。多田さん自身が、29日に薬屋で22日の日付として書いて下さいと頼みます。とこういうふうにおっしゃられていますから22日に薬屋に行ったという、病院に行ったという証ではない。

組合：それもちゃんと報告してるはずですよ。病院には行ってないと。それでもいから持ってきてくれって言われたから持って来てるんですよ。後日。

サー：そういった認識はしておりませんので。それも前回お伝えしましたとおりです。

組合：そういうところは関係した担当者の方が言った言わないとなつてましたから、その時議論したときにその場にはいないんで確かめることが出来ませんねと。いうことをお話ししましたよね。だから前回終わってから今日まで日があつたはずですよ。その辺を改めるといふ作業はされなかつたんですか。

サー：前回の話しについてはその後はしておりません。

組合：してないんですか。その辺ははっきりしないまま今日に挑まれてるということですか。

サー：前回、お話しした事柄は変わっておりません。会社の考えは変わりません。

組合：事実を確かめるという作業をして欲しかったんです。今日までね。されてないのは不誠実だなと思います。

組合：まあとにかく私事欠勤というのは就業規則にもどこにも謳われてないんですよ。何故、私事欠勤なんていう処理になるんですか。就業規則に基づいてとおっしゃいますが。就業規則に載ってないでしょ。私事欠勤。矛盾じゃないですか。

サー：給与規程の中にはございます。

組合：給与規程とは違うでしょ。関係ないでしょう、勤務処理は。

サー：それは前回お話しした通りですね。

組合：してませんそんな話し。何故給与規程が勤務処理に関係するんですか。

サー：私事欠勤のお話しをされてるんですよ。

組合：私事欠勤ですよ。会社は従業員規則に基づいてこういう私事欠勤という処理をしましたっておっしゃってるんだから。では就業規則のどこに根拠があるんですかって話しですよ。謳ってないものを持ってきて、就業規則に基づいてという話しにはならないでしょ。

サー：給与規程は就業規則の一部です。

組合：はっ。

サー：給与規程は就業規則の一部です。

組合：どこに書いてあるんですか。何条に書いてあります。賃金規程（ママ）は就業規則の一部だとどこに書いてますか。教えて下さい。分からないから。

サー：世の中一般的にです。

組合：いやいやそんな一般はいいんです。あなたがおっしゃったから教えて下さいって言うてるんです。

サー：私は世の中一般的にということで回答してます。

組合：別の規則でしょ。就業規則と賃金規程（ママ）って名前からして違うんだから。それは言い逃れでしょ。

サー：そういうふうに書いて頂いても構わないですが、一般的にはそうですね。

組合：いずれにしても就業規則の中にはないですよ。私事欠勤という言葉は。

サー：言葉はございません。

組合：ないですね。はい。確認しました。

組合：前日に体調が悪くなった場合は、全員、病欠扱いするということでもいいですか。前日に、体調が悪いと言って休暇を申請したら、傷病休暇（ママ）を申請したという事になるわけ。休暇の申請と言うことで、体調が悪いということをもって休暇を申請したら全て傷病休暇（ママ）の申請というふうに受け取るわけですか。

サー：多田さんの場合には、前日の勤務が終わった頃に体調が悪い熱っぽいということで休みを欲しいとこういったお話しをされた、で体調が悪いということでしたらこちらは次の勤務の時に証明になるものを持ってきて下さいとこのようにお話しをしました。でその時にそういった証明があれば私傷病休暇となるとそのような説明をしました。

組合：年休の申請っていうふうには受け取らないんですか。体調が悪いから年休下さいと、そういうふうには受け取らないんですか。

サー：多田さんに案内したのは、当社の扱いとして、多田さんは前日に申請されたので体調が悪いということで、病院に行った証、薬等の証を証明になるものを持ってきてくれば私傷病休暇となって、その後多田さんが年休の意思があるならば年休になるとこういった案内をしたんですね。これが当社の扱いです。それを説明しております。それは前回も多田さんがそういう説明があったというふうにおっしゃられておりましたけども。

組合：説明はあったと聞いている。全てそういうふうには私傷病休暇の申請というふうには会社は受け取ると、証明があったらそれを年休にするかあるいは病欠にするかまあそれは本人が選べると。

サー：前日はそのような扱いになりますね。

組合：当日の場合も当然、そうですか。

サー：同じようなご案内をしております。

組合：そうするとね、年休に処理する場合も必ずその証明書がいるということですね。

サー：まずは私傷病休暇となる場合に証明がいるということです。

組合：私傷病休暇になるかどうか、どこで判断するんですか。どの時点で。

サー：証明が出された時点ですね。

組合：証明が出された時点で、病欠ですと判断するということですか。

サー：そうなりますね。

組合：常にそうですか。

サー：そうですね。多田さんの場合には、22日だったという日付だったのかも知れませんが、多田さんご自身が29日に、22日ということをお願いしましたと言ったことで、22日の証明にならないと、多田さんがそうおっしゃられたのでそういうことで、この場合は証明がないということになります。ですからこの場合は私傷病休暇にならないとこういった説明をしております。

組合：私傷病休暇にならないというのは分かりました。何故、年休にならないんですか。

サー：これも多田さんに説明してはありますが、私傷病休暇になり得てその後、多田さん自身が年休にという希望ならば年休になり得ますという説明はしています。それが当社の扱いです。

組合：そこが分からない。

組合：多田さんの場合は、今回の取扱いで就業規則の42条の2項、ただしから始まる部分、ただしやむを得ない事由で事前に届け出ることが出来ない場合は、事後速やかに届けなければならぬ。これは年休の話をしてるんですね。これでちゃんと届けてるんですね。事後、これは年休の話をしている。年休の取扱いで、これと一緒にではないんですか。多田さんのやったことは。

サー：多田さんの場合には、前日に体調が悪いということで申請されて、これは繰り返して何度も何度も前回も変わらないんですが、証明があったら私傷病休暇になり得るとこういった話しをしています。

組合：ですから病気になったら必ず年休とならず病欠扱いと、私傷病休暇になると。取扱いで。これで証明がなかったら病欠扱い、私事欠勤扱いになるということですよね。

サー：前日はなると思います。

組合：当日も。

サー：前日も当日も同じですね。

組合：いかなる証明が出たとしても。

サー：まずはサービックの場合には多田さんと同様に、この場合は証明になるものを持ってきてくださいと、といった話しをしています。

組合：証明がいるのは病欠の場合だけでしょ。

サー：そう私は言っています。

組合：ねえ。

サー：私傷病休暇になり得るのは証明を持ってきて下さいと、それで私傷病休暇になり得ます。でその後、私傷病休暇になり得た後に本人が年休ということであるならば年休に変えられますと、といったご案内をしています。

組合：案内はいいですけど、その扱いはおかしいでしょ。あなた病欠ですがどうしますか

っていう話しでしょ。

サー：おかしいという解釈されるのは分かります。

組合：間違いでしょ。

サー：そういうふうに思われてることは分かります。

組合：いや間違いなんですよ。何故かと言うと、私事欠勤するということは本人の不利益になると分かっているんですよ。会社は。賃金支払われないわけだから。まだ本人は年休を持ってたんですからね。年休にすると有給休暇ですから賃金は支払われるけども、私事欠勤にすると賃金が支払われないと分かっているんですよ。

サー：私事欠勤が賃金が支払われないことは分かっています。

組合：ね。そうですね。それが分かっているというふうにしたということですよ。

サー：私事欠勤は有給ではございませんから賃金は払われません。

組合：そこは確認しておきます。

サー：当社の扱いでしたらそうなります。

組合：しょっちゅうあるんですか。よくあることなんですか。

サー：一般に照らしてどうなのか分かりませんが、私事欠勤はよくあります。

組合：年次有給休暇を持って人でも。

サー：人の例がどうか分かりませんが、あり得ます。

組合：あり得るといえるのは分かるけども、ほとんどないでしょ、実際。年休持っている人なら。

サー：他の人のケースは分かりません。

組合：私も経験ありますよ。翌日、出て来たときにどうしますか、年休あるんですから年休にしますかですよ普通は。それがサービックですよ。現場は。

サー：それは病気か何かですか。

組合：病気です。

サー：証明はされたんですか。

組合：してますよ。

サー：そうですね。では分かります。

サー：証明は出されたんですね。

組合：僕の場合はね。

サー：先ほどのケースとちょっと違いますからね。

組合：何で年休で証明しなければいけないのか。

サー：年休で証明して下さいとは言ってません。

組合：年休にして下さいと後で言ってる。

サー：多田さんのケースの場合は、証明になるものを持ってきて下さいという話しをしている。

組合：証明できないんですよ。行ってないから。って話ししてるでしょ本人。体調が戻ったら病院に行かないよ。

サー：事後にですね。事前には行くという話しだったんですね。

組合：だから翌日は、体調が戻ったから行かなかったという話しをしてるでしょ。

サー：すいません。うちの勤務担当って基本的にその説明するときに、一旦私事欠勤にしますという説明は絶対してます。でその証明が出された場合は、こういう扱いに出来ますので・・・

組合：私事欠勤って言わないって。

組合：嘘を言うたらあかん。

サー：一旦してます。

組合：嘘を言うたらあかん。

サー：証明としては一旦、勤務の確定は一旦は私事欠（ママ）となっております。

組合：本人、今日はいないけどそなん言ったら怒るよ。

サー：その時に仮に体調が悪かったですと、多田さんは勿論、体調が悪かったから休みを下さいと言われてましたね、体調が戻ったからって戻ったら休む理由にはならないですね。本来であれば。

組合：いやいや、それは違う。

サー：でも説明は、それは体調戻ったけどって言えばいいでしょ。自分に不利益になるって分かってる訳ですね。そうなれば電話ぐらい出来ますよね。

組合：休んでいいって話しをされてるから。

サー：それは体調が悪いからってということで、それを申請してオッケーを出してる訳ですよ。体調が戻れば勿論、本来は勤務の扱いであったところを要は休日扱いにしてるわけですから。

組合：体調が戻るというのは、病院に行くほどのことではないということですよ。

組合：静養しておった、家で。

組合：何が何でも病院に行くということにはならないですよ。

サー：現実に仕事に行けない、体調が悪いということでしょうから。仕事に耐えがたいという状況だったということは分かるんですが、それで休みを申請してるので当然、それほど体調が悪いんでしょう。それなら病院へ行くでしょう。それが一般的ですね。

組合：それは前日の話し。

サー：前日にそこにうちの勤務担当から要は証明を持ってきて下さいよという話しをさせてもらってますよね。なれば勿論、もしそこが病院へ行くほどのことでなければ、それはそれで証明にならないっていうのは本人分かりますよね。ってなればこういう状態で証明が出来ないですがっていう連絡ぐらい入れられますよね。

組合：必要って思っていない。

サー：必要あるかどうかって多田さんが、勝手に思い込んだだけの話しで、うちの担当としてはこうなったときはこうさせて頂きますって説明はしてますよ。

組合：そこは事実じゃないって言ってる。

サー：証明がないのに何故、持って来たんでしょうか。

組合：突発休だから。

サー：それは当日で、体調が悪いということで、何か証明を持ってきて下さいというので。

組合：突発休みの場合は本当に具合が悪いかどうか分からないから。当日の場合はね。ただ気分的に行きたくないって言っても通用しない話しだから。とにかく具合が悪かったんですよという証明が必要だと思ってるんですよ。

サー：思ってるっしゃるんですね。当日の場合は。前日の場合も同じだという説明は前日も説明してますので。

組合：前日の場合は、明日のことだから、予めになる。

サー：そういう解釈であるというのわかります。

組合：勤務処理を後日、出勤した時に、年休にするために証明書が要るんだと管理者の方から説明を聞いてるんですよ。でも俺は病院へ行ってないから病院の領収書が用意できないわと、薬でもいいかなと、何でも良いから持って来いと言われてたから、じゃ薬屋さんの薬を買った領収書を持って行ったんですよ。それが22日の日付。どうしてそれを証明書という形で会社は判断してもらえないんですか。それは前回も言いましたけど。

サー：言った、言わないになりますけど、会社としては前日に体調が悪いと申告されたときにご案内していてそれが多田さんが納得して休んでいると。実際には体調が戻ったという事で病院に行ってないということですけど、会社としてはそういう社員に

はご案内して多田さんも納得して休んでいると、それは多田さんもおっしゃておられましたから。

組合：それはいいが、勤務処理の方法、勤務処理をしてもらうために必要な書類がいると
いうことでの努力をされたけどその努力して出した証明書を、何故証明書類として受け取ってもらえないんですか。

サー：22日と多田さんがおっしゃられておられましたから、病院の証明としてはいけません。

組合：何故、出来なんですかね。書類で処理するために書類を揃えろというので書類を揃えたんじゃないですか。

サー：会社は、21日におっしゃられて22日は祝日だったんですが、その日に病院に行った証明書を持ってきて下さいと話をしてるんであって、それで多田さんはなかったんですね。

組合：病院に行っていないからね。

サー：そのようですね。

組合：そもそも年休を申請してるんやからね。

サー：前回もしましたが、年休の申請ということで話しはありましたが・・・

組合：会社は、傷病休暇（ママ）ということで受け取ったかもしれないけど、本人は年休を申請してるんですよ。体調が悪いから年休をくれって言ってるんですよ。

サー：年休をくれっていうのは聞いてませんが、当社は・・・

組合：年休に事由も理由もそりゃ体調悪いというのものもあるけど証明も要らないでしょ。年休申請するのに。

サー：私傷病休暇の話をしてるんで、多田さんの場合は前日に体調が悪いということで会社に申告をされましたと・・・

組合：その申告は年休をくれという申告でしょ。

組合：休みを下さいと言うのは年休ですよ。年休持ってるんだから。

組合：年休申請なんですよ。

サー：私傷病休暇の場合、多田さんにも年休の意思があれば年休に変えられますよと。萩原さんの場合も同じような例で当日だったかも知れませんが、当日病院へ行った証を持ってきて、それで年休ということで変えられたんですね。

組合：俺の場合はいいですけど、証明書がないから勿論、病欠には出来ませんね。

サー：はい。

組合：病欠は必ずいるということだったら。証明がなくて休んだ場合に何故、年休とまらないんですか。出来ないんですか。

サー：それは多田さんに説明したことと同じ事になりますけども、まず体調が悪いということですので、その証となるものを持ってきて下さいと、その場合に私傷病休暇となって多田さんも年休という意思があるならば年休に変えられますと、先ずは一旦、私傷病休暇になり得ないとそうならないと、それは多田さんにも説明しております。

組合：私傷病休暇にならない、ならなくてどうするかって場合に何故、年休ってならないんですか。処理できないんですか。年休処理で。

サー：私傷病休暇となり得た後という話しですので、私傷病休暇にならなかつたらどうするかっていうのは話しがずれますよ。

組合：ずれない。私傷病休暇にならなかつたんでしょ現実に。

サー：そうですね。

組合：証明がないんだから。

サー：はい。

組合：じゃどうするんですかって場合に、何故、年休に出来ないのかってことですよ。

サー：何度も申し上げてますように、証明があつて初めて私傷病休暇になり得て、その場

合に私傷病休暇になり得て、その場合に（ママ）、多田さんが年休ということを希望するならば年休に変更されます。変更できます。

組合：何回もおっしゃてるからそれは分かったけども。

サー：私傷病休暇になり得なかったらそこにはいかないんです。

組合：何でいかないんですか。何故、年休というふうにならない、発想出来ないんですか。

サー：それは当社の扱いです。

組合：いやいやそれこそ労基法でやってもらわなきゃ。ただし書きだつてあるんだから。年休の場合に。ただしつてのがあるんでしょ。

サー：多田さんが私傷病休暇になり得る証明をして頂ければ、何もこんなことにはならなかったんです。

組合：証明がなかった場合、仮定の話じゃなくて、実際出来なかったんですよ私傷病にね。本人は最初から私傷病にする気などなかったと思うんですけど、1日ぐらいだったら。年休があるんですから。そもそもが。

サー：それは認めます。

組合：それで私傷病休暇になりませんでしたと、何故、私事欠勤になるんですか。何で年休ってならないんですか。何で敢えて、無給の休暇にしなきゃならないんですか。って話しですよ。敢えてでしょ会社がやってるのは。

サー：そういった扱いをしております。

組合：何ですか。わざわざ賃金がカットされるようなことを何故、会社がやんなければならないんですか。しかも所長が何でわざわざ薬局に電話なんかするんですか。信用してないんでしょ。

サー：そこは分かりませんが。

組合：そんな所長やんの。ちょっとおかしいでしょ。

組合：何で薬局に電話したんですか。

サー：日付が変わってるわけですよ。やるやらないっていうのは人としてのどうかってのはあったとしても、でも結果としてはそうですよね。

組合：あのね、何日に書いたかが問題ではないでしょ。何日付の領収書があればいいわけですよ。

サー：でもその日に行ったかどうかの証明をするんだから。

組合：行ってないのを分かった上で、ちゃんと河本さんに説明してるから、実は行かなかったと体調が戻ったから、いやそれでも必要なんだと言われたから、その日の日付のやつを作ってもらって出したんですよ。それで処理したらいいじゃない。どうです。おかしいです。その日の日付があればいいってことですよ。その日に書いてもらわなければいけないってことではないですよ。

サー：その日に書いてもらわなくてもいいけど、その日に行つたと、例えば1週間後であってもその日に22日ですか、その日に行つたらそうですけど。多田さん行かれてないんですよ。

組合：行ってないって言ってるってそういうふうに。それでも何らかの証明を出してくれたらって言われたからそうしてる。

サー：それは証明にならないですよ。

組合：なるよ。なりますよ。

サー：見解の相違ですよ。

組合：見解じゃないよ。

組合：何故かっていうと、22日の日付が入った証明があるんだから。透かしてみても29日に書いたって書いてないよ。

サー：それは22日の証明じゃないですよ。

組合：何で22日の証明になるんだって。紙を出せってことはそういうことですよ。

サー：普通はそういうことではないですよ。

組合：普通って何ですか。

サー：22日ってことはその日にもらうか、あるいはその日にはもらい損ねたけど私は確かに行ってますよねというのが22日の証明ですよ。

組合：何でそこまで詮索しなきゃいけないんですか。出せって言われたから出したんですよ。

サー：多田さん自身が22日に行ってませんよね。多田さん自身が29日に頼みましたと、22日と書いてくれとそうおっしゃっておりますのでそうしたら22日の証明になりませんよね。

組合：それでいいから出せって言ったんだよ。

サー：領収書にはならないです。

組合：本人が不利益にならないように管理者の方が気遣ってくれたんですよ。それで多田さんが努力して22日の証明書を出したんですよ。本人はこれで不利益にならないと年休で処理してもらえんと思いませんか、それを全くサービックさんは証明書として受け取らないんですか。前回、言われましたよね診断書や薬袋があればいいと言ったんです。領収書じゃないですか、何故それが証明書にならないんですか。

組合：むしろ、必要でない薬買ってさ、22日の領収書もらってきてる訳ですよ。

組合：年休にしてもらうためにはそういう書類がいるから無理して揃えたんですよ。必要でない薬買って。それで処理すれば済むことですよ。何故、そこを賃金がカットされる欠務にしなきゃいけないんですか。欠勤に。会社としてはそこで働く人たちの不利益になるってことを分かってわざとやるってことは恣意的ですよ。これ言っとくけど違法ですよ。こういう発想は。

サー：そう解釈されてるってことは分かりました。

組合：いやいやそうなんだって。指弾されますよ社会的に。

組合：しかも前日に管理者も含めて多田さんの体温計って37.6度の熱があると、じゃ37.6度熱があるから休んで下さいと言ってるわけですよ。現認してるじゃないですか。

サー：申告されました。

組合：言ってるでしょ。

組合：病院に行くために休めって言ってるように聞こえるんですよ、そういう言い方をされると。現に病院に行くほどの。

サー：病院に行くから休みを申告、そりゃしんどいのは分かっているけど体調が戻るに超したことはないですよ、そこは別に病院に行ってくれという話しではないですよ。

組合：逆に言うとね、しんどすぎて病院にすら行けない場合だってあるわけですよ。いろんな場合があるんですよ。そこは充分、現場が分かっているでしょう管理者は。それでも尚且つ持って来いと言うから無理して作ったわけでしょう。それで処理できるでしょう。それをね29日にわざわざ書かせたなんてね。所長がわざわざ電話してさ、何ですかこれ。恣意的でしょどう考えたって。

組合：個人情報秘密を探るといふ行為ですよ。それは。それも違法行為だと思います。もうちょっと話し戻ればね、前日に管理者が熱を測って病院へ行きたい、休みを下さいと言ったんですよ。休み下さいと言うより今から行きなさいというのがほんまやと思うんですよ。本当は休んでねという配慮をされたんですよ。本人の不利益にならないように体調が戻るように仕事休んで下さいとわざわざ会社が承認したんですよ。管理者の方が。そういう判断に則って当然、勤務処理としても年休になるなど本人は受け取るじゃないですか。

サー：そこは説明してますよ。

組合：してるけど。病院に行ってこいという話しでしょその場では。むしろ、体調良くな

って良かったねと思えないのかな。病院に行かなくて体調が良くなって良かったねと思えないの。その後も事後ちゃんと報告してるわけだから、年休で処理すればいいことじゃん。それを敢えて就業規則にもない私事欠勤なんて持ち出して本人の不利益になるような賃金カットになるようなさ。わざわざやっていると。

組合：年休は前日の20日までに申し込みなさい。それらによれない場合は前々日までに申し込むことになってますね。ただしとあるでしょ。それによらない場合は事後処理できますって。何故、これが適用できないんですか。何の問題もないでしょ。諸事情は分かってるわけだから。それを適用しないところに恣意的なあれが恣意的な。

サー：恣意的ではございません。

組合：恣意的ですよ。恣意的ですよ。

サー：多田さんでなくてもこのような扱いを致しますので。

組合：だから恣意的です。不利益になるのを分かっているやするのは恣意的ですよ、当然。しかも違法ですよ。言っときますけどそれは。

サー：だから恣意的ではないです。こちらでは。

組合：それはいいです。こちらでは恣意的だと言いますけど。

サー：はいそう思って頂いても・・

組合：何故、25条だっけ年休の請求のそのただし書きのところを適用できないんですか。何も問題ないでしょ。ただしこれによれない場合は、事後速やかに処理をすればいいと、申請する場合。

サー：多田さんは前日にそういう話しをされて、多田さんだけじゃないんですけど、前日にそういった申告があった場合は、このように同じように勤務処理をしています。

組合：だから何故、出来ないんですか。他人はいいんですけど。そうやるべきだと思いますよ。

サー：ご意見は分かりました。

組合：ご意見じゃないんです、そうすべきなんですよ会社は。会社はしなきゃいけないんですよ。

組合：今でも明確な回答をされないということは恣意的だということが根底にあるから回答できないなされないんですよ。

サー：いやいや。

組合：そういうふうに私たちは考えます。

サー：多田さんじゃなくて他の人でも今回のようなケースだったら同じように扱います。

組合：無給になるのを分かっているやそういうしてるということやね。

サー：私事欠勤は無給になるということは分かっています。

組合：無給になるということが分かっているやそういうことをしてるということやね。

サー：私事欠勤は無給になることは分かっています。

組合：私事欠勤は無給、且つ期末手当にも反映されます。且つ、彼はあと3年ぐらいしかないんだけどそれこそ賃金規程（ママ）でね、ポイントがたまったらその分、本人に影響してくるんですよ。私事欠勤というのは。将来的にも。

サー：それはJRの話ですか。

組合：いやいやサービックの話ですよ。給与規程に載ってる。多田はあと3年で65で辞めてしまうという意味やから。私事欠勤すると単にその日のカットだけではなくて期末手当にも反映されるし、もしこんなことがあって積み重なったら将来の昇給・昇格だとかに影響しますね。本人の不利益になることを敢えてやらなくてもいいですよ。

サー：私事欠勤はおっしゃるとおりになりますね。

組合：何故、そんなことを敢えてしなきゃならないんですか。年休扱いにしたら何の問題もない。こんな団交なんて2回もやる必要もない。

サー：敢えてしたわけではないことはハッキリしています。

サー：所長が電話したとかのものを除いては、結果としてはうちは多田さんが認めてしまっている部分と、要は証明になるものが証明にならない。てなると当社の社員と同じような扱いにはどうしてもせざるを得ない。そこに悪意があるないというのは別問題として、結果としては勿論それは証明にはならないと。

組合：何故、悪意とか恣意的だとか言うかというとな、本人も認めているように当日行きませんでしたと、しかしどうしても要るからと言われて無理を言って必要でない薬を買ってね、29日の日に22日と書いてもらってね持って行った訳ですよ。それを確かめるところに悪意があるんですよ。そうでしょ。何で確かめるんですかそんなもん。悪意や恣意的でなかったら確かめる必要はないですよ。分かったと、書類揃ったからじゃどうしますか、病欠にしますか年休にしますかでしょ。それが当社の扱いですよ。言われてるような扱いしてないんですよ。そうでしょ。分かっててやってんだから。河本係長だって分かった、でも何か要るからって言うてる。だから要らない薬を買いに行ったんですよ。

サー：要らないかどうか分かりません。

組合：要らないでしょ。完治してるもん1週間後だもの。そういうことでしょ。

組合：前日も鈴木さん言いましたよ、多田さんは嘘ついてるとは思いませんけど。

サー：係長も勤務担当かおそらくどちらかが、前日に熱があるのを分かっている勿論、そこで嘘ついてるのではないことが分かっている恐らくそこは、嘘ついてるわけじゃないのを分かっているから、薬袋や何かを持ってきて下さいと、日付が違うというのは変なんですけど何かしら買ってきてその日付にして下さいと。

組合：だったらいいじゃない。スーと行けばいいのに。だってその時点では22日には薬を買ってない、病院にも行ってないことが分かっているわけですよ。

サー：それは本人もおっしゃってる。

組合：あそうか、それでも必要だと言われてやってる訳ですよ。それを敢えてね22日に行っていないからダメだというのが恣意的だということがあるんですよ。私事欠勤にしてやろうというのが見え見えなんですよ。

サー：してやろうとは思っていません。

組合：勤務処理を私たちは年休として欲しいんですけど、本人に中止することは色々あると思うんですよ、ほんまは突発や前日はちゃんと病院行ってやと、注意指導すればいいじゃないですか。本当はこうやでと。何故それが出来ないのか。そういうやさしい指導というのか。社員を教育するということ。何で不利益を与えるんですか。不利益を与えないと本人が反省しないからですか。そう思われてるんですか。そういうふうには受け取れますね。指導なし教育なしでいきなり不利益って感じなんです。結果からすれば。今萩原さんが言われるように敢えて不利益を与えるダメージを与えることが目的やなかったのかと私は考える。私たちも現場でミスやミスにならないミスでもチョンボでもつぎこれやったらこうなるでと言われますよ、いきなり賃金カットされるなんて思いませんよ。やさしい指導をして下さいよ。

サー：他の方にも同じ扱いをしています。社員のことを思って。

組合：だったら証明を上げたときに年休処理すればいいじゃん。

サー：繰り返しになりますが、証明するものにはその日付が書いたものが必要なんです。

組合：おかしいでしょ。22日って書かれているんですから何で処理できないんですか。電話したのは誰なんですか。

サー：先ほど言っただけで頂いたみないなんで。勤務担当にせよ河本係長にせよこういう指導も含めて多分、この日の証明を出して下さいとか、そこに対してはちゃんと社員のことを思って話しをしています。当時の所長も、所長はいらっしやらないんで欠席裁判になってしましますが、そこに悪意だったのかこちらでお調べすることはないで

すけど、ただ結果としては、それが証明にならないと勤務担当も当社の扱いのまま私事欠勤という処理を付けざるを得ないというのは。

組合：河本係長は努力して何とかしてやりたいと当時はあったんでしょ。だから22日の日付を持ってきた訳でしょ。その河本係長の行為も皆無にされた所長の前ね。

サー：領収書の日付が違う時点で・・・

組合：日付は違わないよ。

サー：その日じゃない時点で・・・

組合：とにかく22日付の薬袋か領収書を持ってきてくれと言われてるんですよ。とにかく22日付のって言ってるんです。22日に書いてもらったって言ってないですよ。分かってるんだから、その後の話しなんだから。当然分かってるんですよ。とにかく22日の日付のを持ってこいと言われてるんですよ。持って行ったらいいじゃないですか。それが社会的に通用するしないの話しじゃないんですよ。言われたとおりに指示されたとおりにやって欠務ですよ。そんな馬鹿な話あるんですか。それは非常識ですよ。会社の言うとおりにしたら欠務だっていんだもの。

サー：元は会社の言うとおりにしたらというなら22日に体調不良になって・・・

組合：その後の話ですよ。

組合：この私事欠勤した日はいつなんですか。

サー：一旦仕事を外した時点で私事欠勤にしました。で証明があれば私傷病休暇になり得ますよと。

組合：多田さんの場合は22日ですか。この日に私事欠勤になってるんですか。

サー：そうですね。体調不良が出た時点で明日は休みにしなさいと言った時点で一旦、私事欠勤と。で証明になるものを持ってきたら私事欠勤が私傷病休暇になり得ますよと、その後に多田さんが年休を希望するなら年休になりますよと、私事欠勤というのはその時になりますね。

組合：それは本人にはいっさい言ってないですね。私事欠勤とは一言も言ってないでしょ。その時は。

サー：仮不参ていうやつですね。仮不という。

組合：仮不参と私事欠勤は違うやろ。

サー：うちは私事欠勤は仮の不参は一回は、その時点で病欠や不参は付与しないですから。

組合：年休は付与しないんですか。

サー：前々日じゃない限りは必ず一旦は、仮の不参か、私事欠勤かのどちらかに一回は勤務はしてますね。

組合：私傷病休暇じゃないんですか。

サー：ないです。証明されてないんで。

組合：証明は後から出すものやから。

サー：証明があればそうなりますがそれまでは一旦、証明があるまでは勿論、社員を疑ってる訳ではないですけど、当社もかなり人数もいますんで、年休で休まないときもありますんで。

組合：予定が日勤だったと、休んだら仮不参。

サー：そうです。

組合：日勤、仮不参、病欠、年休と。こういう最終的にはこういうこともあるということ。

サー：そうです。

組合：それは書面で残るんですか。

サー：書面で残りますね。

組合：残るんですか。全部。

サー：はい。

組合：書面というのは会社が管理してるものか。

サー：一応、こういう勤務変更してますというのが。
組合：それは日によって変わっていくわけですか。
サー：はい。
組合：証明書を出した時点でとかで。
サー：はい。
組合：どっちにしても30日なんですよ。本人に私事欠勤と通告したのは、浜田副所長ですか当時の。勿論29日まで休んでますから本人がね。その時に年休にして下さいと言ってるわけです。ただし書きのところを適用できるんですから。25条の。
組合：納得出来ませんが、いろんなケースで休まれる方がいるでしょ。若い方で体調悪いとか妊婦の方で生まれそうとか、結局次の日に休みを下さいとでも次の日に出産しなかったと、ではその人の勤務はどうするんですか。
サー：タラレバの話しなんで。
組合：一緒ですよ。勤務処理の話しなんで。そういう話しもあるでしょと言うこと。今この議論でいいじゃないですか。結局出産されなかった、2日か3日後にその方が出勤してきたと。出産してないし証明書はないですよ。医者が書いたものはないし、本人じゃないですよ奥さんですから。そういった話しもタラレバの話しではなくて勤務処理の話しとしてそういうケースもあるでしょ。
サー：いろんなケースがあります。
組合：結局、3日後に出勤してきたが出産予定だった日の証明書はお医者さんも書けないでしょ。
サー：急に膨らんだとかへっこんだとかじゃないですから、分かりますから。
組合：家族が危篤なら休みくれるでしょ。でも危篤だった証明は出来ないでしょ。
サー：ケースバイケースです。
組合：多田さんのことも含めて、職場では病院のパンフレットでもいいわというケースもある。認めてくれますよ。そういうものを含めて領収書、薬袋とか証明するものとして認めているものがあると前回言われましたから。多田さんの22日の証明書を何で認めてくれないのかということが納得出来ない。
組合：会社の就業規則の42条の第2項のただし書きの分を適用すべきだとこの事象は。ただしやむを得ない事由で事前に届け出ることが出来ない場合は、事後速やかに届けなければならぬ。これを適用すれば年休処理出来るんです。そうすべきなんです。
サー：でも事後速やかになって言われるのであれば、さっき言いましたように多田さん病院に行くまでもないと分かった時点で職場に電話して言われるべきですね。
組合：言われるべきだってあなたが思ってるだけでしょ。
組合：個人的な見解でしょ。
組合：そうやって言うから恣意的だって言われるんですよ。
サー：いやいやそういうことではないですよ。
組合：次勤務で出勤して事後速やかに処理すればいいんですよ。
組合：一般的に事後速やかというのは次勤務ですよ。そらそうさ。
サー：個人的な見解をやり取りしても進まない。
組合：だったら黙っときなさいよ。とにかく42条の第2項のただし書き、これを適用すべきです。
サー：それを主張されるのは分かりました。
組合：それちょっと争いましょうか。どっつかで、労基署かとか行くなり弁護士先生に相談するなり。やったほうがいいと思うよ。今後のこともあるから。いや嘘ついてることが前提なら別ですよ。
サー：でも結果としてそこが確認した人間とそれを多田さんに言ってもらった人間との見

解の相違はありますが、ただこちらが言ってるのは結果的には違う日付のものをその日に提出してるというところちょっと受け付けられないと言う話しになってしまいます。

組合：だからそれはものが必要かどうかの判断は別の判断ですよ。年休の場合は違うからね。何もなくてもいいんだから年休は。

サー：年休はそうです。

組合：やむを得ない場合というのはそういうことですよ。前月の20日、前々日のやむを得ない場合には事後速やかにというのがあるんですから。何の問題もない。

サー：そういうご意見だというのは分かります。

以上

団交の終了前に浦谷副委員長から・・・

冒頭、多田さんの勤務処理をめぐって議論がありましたが、最終的なということでこの2時間3時間費やした議論でもサービックさんの年休処理として頂けない頑なに私たちの主張を聞いてもらえないこの現実、前回も言いましたが、労基法に従っての判断は然るべきだと思います。それは年休処理なんですよ。そこはサービックのほうで処理されてないのでそこは第三者機関なんかを私たちは求めて活用して、第三者に判断を求めるということが必要じゃないのかという見解は変わりません。私たちは本来、望むことじゃないですよこの判断は、それはサービックさんの現場の助役さんは配慮して頂けてるがその上の方、所長さんやサービックの会社の上層の方はがそういった判断をしないという現実、恣意的な何らかの意思がはたらいっているというのが私たちは見解持ってますので、第三者機関での結果を求めていかなければならないと感じています。私たちがそういった行動を取ったときには求めるものには応じて、証言される方、関係した方確か6人ほどいましたよね、出て来て頂いて多田さんに言った言わないとなりますのでそういったことをハッキリと述べて頂きたいなと思います。以上です。

以上