

## 関西サービックとの団交開催！

6月15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開催しました。

団交委員は、下茂業務部長、関西サービックの各事業所から多田組織担当部長（鳥飼事業所）、熊澤組織担当部長（第二事業所）、萩原光廣さん（第一事業所）、柿本克彦さん（第一事業所）。サービックからは、鈴木人事勤労課課長、川中人事部勤労課係長、尾浦事業部担当部長、谷岡事業部課長でした。

サービック会社は団交で、多田組合員の年休申請に対し、勤務担当管理者に「認識の齟齬があった。」「当該管理者については、認識の統一をしている。」と、サービック会社管理者・小林係長のでたらめな勤務処理対応があったことを認めました。

【発】第3号「組合員、多田一夫氏の年休申請」に関する団体交渉開催の申し入れ（2018年4月19日申入）

《「申し入れ内容」とサービックの回答》

1. 4月2日の勤務認証を「年休」とすると4月14日に鳴戸科長より多田組合員に連絡がありました。再三、多田組合員は勤務認証の確認を求めていたにも関わらず勤務認証に時間がかかった理由を明らかにすること。

【回答】

4月3日に管理者から、4月2日は年休として勤務処理することをご本人に説明しており、勤務認証に時間がかかったという事実はない。

2. サービック会社が3月31日に多田組合員から年休申請の連絡を受けてから、4月14日に多田組合員へ勤務処理の結果を連絡するまで、年休処理に関わった全ての社員、管理者の言動を具体的に時系列で説明すること。

【回答】

4月3日に管理者からは、4月2日は年休として勤務処理することをご本人に説明しており、時系列にする考えはない。

3. 4月1日、小林係長が多田組合員に「48時間以内になり、私事になる。証明す

るものが要ります。」との対応を行った根拠を明らかにすること。

【回答】前日、当日の休暇申請は一旦私事欠勤としており、証明出来るものを確認することとしている。

4. 4月1日の小林係長の対応と、4月3日の市川係長の対応が異なる事態が発生しました。異なった原因を明らかにすること。

【回答】前日の休暇申請と認識したものの内容を確認した結果、年休として勤務処理したものである。

5. 今回の多田組合員による年休申請に関する鳴戸科長、河本科長、小林係長とのやり取りで、「48時間以内の話し」や「証明書が要る」との決まりは「サービックルールであり昔から決まってる」と説明しました。サービック会社にあるルールを具体的に説明すること。

【回答】前日、当日の休暇申請は一旦私事欠勤としており、証明出来るものを確認することとしている。

6. 過去三回に渡るサービック会社との団交で、出向組合員の苦情や異動に関する対応については、サービック会社は「書面を出して頂きたい」「個人で提出するものあるので検討する」と回答しました。今回、多田組合員は年休申請に関して太刀川所長宛に書面をFAXし郵送しました。太刀川所長は書面を検討されたのか明らかにすること。仮に検討したなら本人に回答した内容を明らかにすること。

【回答】

FAXの内容については再三に渡りご本人に説明済みの事柄である。郵送物についてもご本人へ返却している。書面の提出をしたから改めて回答が必要というものではない。

7. 年休処理に関して太刀川所長は多田組合員へ謝罪すること。謝罪内容は職場の一般掲示板に掲出すること。

【回答】

ご本人には事柄を説明し、年休として勤務処理しており、そのような考えはない。

以上

#### 《若干の議論》

組合：東海労の申し入れに対して、貴重な時間を設定していただいております。いま、回答が有りましたが、申し入れに沿った我々の要求内容とは程遠い回答となっているので、今日は真摯な議論を宜しく願います。

組合：1番から。管理者の名前はわかりますか、4月3日の管理者。  
サー：4月3日の管理者。今、ちなみに多田さん。誰から聞いてます。  
組合：今、質問されたのでは。私が言う前に。  
サー：鳥飼の。  
組合：鳥飼の管理者何名かいてますね。名前は言えないんですか。  
サー：市川さん。  
組合：市川係長でいいんですね  
サー：市川係長。  
組合：4月14日に鳴戸科長から多田組合員に対して、年休という正式な回答があったのではないかと。4月3日に年休の話が済んでいれば、14日には進まない。  
サー：因みに、4月14日ではなく13日です。  
組合：4月3日に市川係長から「年休である」と多田さんとの話が済んでいるから、認証に時間はかかってないとの認識なのか。  
サー：4月3日に管理者から多田さんに対して「4月2日のお休みになった勤務については年休として勤務処理します。」とご本人に説明しているので勤務認証に時間がかかった認識はない。  
組合：多田さん本人と、サービック管理者の認識の違いがあるから、今回こういう申し入れになったのでしょうか。4月3日にサービックの方の処理がちゃんとなされて、丁寧な説明があればこういう申し入れで上がってこない。  
サー：当社としては4月3日に管理者から、多田さんが出勤されて、その時に管理者から「4月2日の勤務は年休として処理します。」と伝えていきますので。  
組合：聞いているだけです。その内容は一方的に鳥飼事業所の管理者から聞いた話ではないのか。  
サー：一方的ではない  
組合：多田さんは、そういうに思っていないわけです。  
サー：多田さんは4月3日にそのような内容は聞いてないということですか。  
組合：うん。  
サー：当社としては、4月3日に管理者から多田さんに対して4月2日の勤務は年休ですよとそのように話してますので4月3日に勤務を認証している。ですから勤務認証に時間はかかっていない認識である。  
組合：市川係長からは確かにね3日にそういう話がありました。しかし、小林係長からは「48時間以内やから私事です。何か証明書を持って来てください。」という話が1日にあった。私が色々会社の中で、いったいどうなってんやと処理が分からないから誰彼に聞きまわって、はじめて市川さんからこう言う話が、いま言われたような話があったんですけど。  
サー：質問していいですか。多田さんは4月2日に休まれたんですよね。  
組合：休みましたよ。  
サー：4月1日に電話で話して2日に休みを取って、4月3日に年休です。という話です。すね。

組合：正確には3月31日の晩にね。

サー：市川から年休ですと、こう説明を受けたのですね。その話はしてますね。4月3日に。

組合：はい、そう話されました。

サー：ですね。結局、4月3日に管理者から多田さんに対して4月2日は年休ですよとこのように話をしているんですが、こういう認識はないんですかね。

組合：年休ですと言われたんですけど、その前に小林係長からもさっき言ったような話が有って、いったいどっちが本当なのかと。

サー：ですから、4月3日に年休ですと多田さんに伝えて、勤務認証は終わっている。

組合：それは、会社側の話であって、私の受け止めはね、分かりませんよハッキリいって、どっちなのか。

サー：分からないは別にして4月3日って、4月1日の後ですね。

組合：後だけど、勤務認証も何も、申し込みも何もやってないのに分かりませんやそんな。

サー：申し込みをしてない。多田さんは年休の申請をされているんですよ。

組合：当然、言ってますよ。

サー：それに踏まえて、4月3日に多田さんに対して管理者から4月2日については年休として勤務処理することを伝えていて。

組合：年休になりますという話がありましたよ、だから処理だとか何とかは別個の話ですよ。

サー：年休として処理するという話は有ったんですね。年休となる認識を多田さんは持ったんですね。

組合：だから、年休になりますとの話は有りました。それは。

サー：多田さんは年休になると思った？ ならないと思ったんですかね。どちらなんですかね。年休になると思ったんですか。

組合：いやいや、ちょっと待って。そういう事でなくて、私が言っているのは、二つの話が有ったわけですよ。1日と3日に。1日が正解なのか、3日が正解なのか分かりませんが、勤務処理としてどうするかは私はハッキリとしていないんですよ。これは。

サー：それで。

組合：わからないからねFAXだとか、書面で出したわけですよ。

サー：ちなみに、管理者から多田さんは年休取得について聞いてるんですよ。わかるわからないは別にして。

組合：違う、違う。年休処理するとは言われてませんで。

サー：どういうふうに言われたんですか。

組合：聞いてないんですか、現場の方から。

サー：いや、べつに年休として話しがあり、年休で処理されている。

組合：私の場合は、前々日ですから年休でなりますねと。

サー：うん。年休になりますね。はい。実際年休なんですね。

組合：それは、お宅らはそう思うだけで有って、私はまだどっちが本当なのかわからない状態ですよ。

サー：多田さんは分からない状態と言ってますが、4月3日にお伝えしてますんで、多田さんには現実に現場で話してますんで、4月3日は年休ですとこう話しているの  
で、こう話しているんですね。

組合：市川さんはそう言いましたよ。でも小林さんの言い方は違いますよ。

サー：市川管理者が4月3日に伝えた通り年休です。年休として処理されてますね。

組合：結果はそうですよ。結果は年休としてされてますけど、小林さんの話、私が対応した時の話では全然違いますよ。

サー：一番の話として、勤務認証に時間がかかったとおっしゃられてますけど、先ほど言った通り伝えてますので時間がかかった事実はない。

組合：だって、13日にでしょう。私が鳴戸さんに話をして、年休ですよとハッキリ言われた日はね。

サー：4月3日に管理者から多田さんには4月2日は年休ですよと伝えてますよね。

組合：市川さんは係長？

サー：係長、管理者ですね。

組合：ですね。

組合：ちょっといいです。1日は小林さんが「48時間以内」と言っていて、3日は市川さんが「年休ですよ」と言った。そうすると何故、鳴戸さんは13日に改めて年休だと言ったのか。

サー：それは、多田さんが聞きに行ったからではないですか。

組合：そうですか。それまでの間に何かやり取りがあるんじゃないの。

サー：市川係長が3日にお伝えしているのは間違いない。管理者が話をしてる。

組合：その後、「あれは市川さんがおかしいんだ。」という話が有ったと聞いてません。「市川さんがおかしい、前々日で違う、48時間以内なのよ。だから年休にならない、あれは私事なんです。」との話が多田さんと管理者との間であったのではないですか。

サー：そのようなやり取りがあったとは聞いております。

組合：だから、はっきりしてないんじゃない。

サー：会社としましては4月3日に管理者が伝えたのが正しい勤務処理です。結果として今現在もそうなっています。

組合：そうすると、市川さんじゃなくて、小林係長は、何故3日以降に3日の後になっても市川さんが間違っていると言うのですか。

サー：市川が間違っていると言ったかはわかりませんが、4月1日の時点では、小林係長には直接聞いてなので答えられないが「前日の申請である」と認識していた。ですので多田さんには私事欠勤になるとこのように伝えている。それを踏まえて4月3日に管理者から多田さんは前々日に申請されているので年休ですと、こう伝えていきますね。それが会社としての勤務認証の全てである。

組合：小林係長は4月1日のやり取りで、前日ですからと言っていない。48時間以内だから私事欠勤になると言ってます。前日と48時間って大きな違いですね。小林係長が48時間以内であるから私事欠勤になりますよと。

サー：そこは認識の齟齬があったことは確認している。それについては当該管理者の認識についてはその場で合わせております。

組合：小林係長が誤りであったということですか。

サー：認識の齟齬がありましたので、その齟齬について4月3日に管理者の意識を認識を合わせてます。

組合：じゃ、4月3日に齟齬があった認識を合わせたのであれば、4月6日の小林係長と多田さんのやり取りはおかしくなる。辻褄が合わなくなる。

サー：そういうことになりますと4月3日以降になります。

組合：えっ。今の発言と全然違うじゃん。

組合：あの～。良いです。色々あったのは良いんですけど、おそらく小林係長は48時間以内だと思って言ったんでしょう。前日だと一番最初は思ったとちがう。小林さんは。

サー：前日の取り扱いだと思った。それを多田さんに伝えている。

組合：実はそうではなくて、前々日だったと。小林さんの認識が違っていたので訂正した。ところが、3日の日に訂正して年休ですと言った以降も小林さんは言ってるから6日の日にね。それで改めて違うよと、前々日だから年休であると会社として統一したと思うんですけども。

サー：4月3日は、4月6日以降に訂正させていただきます。

組合：ええっ！ ちょっと待って。

組合：いや、違うでしょう。市川さんは3日に言ってるんでしょう。

サー：前々日とですね。

組合：言ってるけど、小林さんと改めて統一したのは6日でしょう、おそらく。それをダメとは言っていない。

サー：4月6日です。

組合：申し入れの中でも、管理者のやり取りが多田さんと異なった訳じゃない。市川係長と小林係長の異なる判断で多田さんに対して会話の中で齟齬が生じたと、ですからこういう申し入れをさせて頂いたんです。4月3日の市川係長との間で年休ですと話が済んでいるというが、6日の小林係長との間で48時間以内で私事欠勤という話が出たから、サービック会社はどういう処理をするのか本人が一番悩んでた、心配なところだったので、13日に鳴戸科長に再度確認したので、それまで何も言っていない。

サー：4月3日に多田さんにお伝えした管理者（市川係長）からの話が正式な見解であるので勤務認証は年休である。多田さんがおっしゃるように前々日の年休の申請である。と確認したので4月3日に年休ですよとお伝えした。

組合：4月3日の年休が正式な回答であるというなら4月6日の小林係長の回答はどうなるのか。

サー：伝達の齟齬があったようでありまして・・・。

組合：でも小林さんは自信をもって言っていましたよ。

サー：伝達の齟齬があったのでそうなったかもしれませんが、お伝えした通り4月3日の市川管理者からお伝えしていることが多田さんの勤務認証の正式な回答になる。ですから年休として今も年休となっている。

組合：4月6日の多田さんと小林係長のやり取りは記録に基づいて私達は再現している。その中でも小林係長は自信をもって言っている。48時間以内と。

サー：そういう認識があったようで多田さんにお伝えしたかもしれないが、その後に当該管理者については認識の統一をしております。そういう認識をして多田さんの休まれたのが前日の休暇申請である認識をして多田さんに対して4月1日に御案内している。そのこと自体は前日と認識したらそういう案内になるが、改めて確認したら多田さんが実際に電話したのが前々日であると確認できたので年休ということになり、処理したと伝えたのが4月3日になる。

組合：小林係長が多田に言った、48時間以内だから証明するのを持ってきなさいという話は、小林係長は誤ったことを多田に伝えた訳ですね。

サー：認識の齟齬があり、それについてはその後に認識の統一はしている。

組合：認識の齟齬とは誰と誰の間で齟齬があったの。

サー：齟齬とは48時間の話である。

組合：誰と誰の間で齟齬があったのか。

サー：誰と誰の間で齟齬があったのではない。

組合：齟齬とは、じゃどういう意味。解釈の違い。

サー：規定に書かれていることと、その解釈について齟齬があったという意味である。

組合：では個人の解釈の違いがあったということ。

サー：その時点ではそのように解釈していた。

組合：じゃ、市川係長と小林係長はずっと以前から48時間以内という認識があったのか

サー：市川はご案内したように、まあ。

組合：小林さんは4月6日時点で、「私だけじゃなくて他の管理者はみんな48時間であるとの思いでやってきている。」と言っている。このかん何年間か知らないけどずっと対応してきたのか。

組合：要するにね、齟齬があったという内容は、48時間なのか前々日なのかでしょう。違いは。

サー：前日の取り扱いであると思ったのか、そうでないのか。言葉を返すとそうなる。

組合：多田が電話したのは31日の23時48分と言われているが、要するに48時間以内である。48時間以内と思っていた管理者の方は、どの時点から48時間と思っていたのか。出勤時刻なのか。

サー：それについては分かりませんが、年休申請に関していうと前々日までに申請すればよく、多田さんはおっしゃる通り3月31日の深夜話をされているので、4月3日に管理者から年休ですと伝えた次第である。

組合：前々日とは暦日なのか。要するに0時が境という事。そこをはっきりしないとお互いの齟齬が認識しあえない。

サー：通常、日勤者のことでいきますと。今日、6月15日年休を取りたいならば前々日までとは、13日の23時59分になる。

組合：それが暦日ということである。

サー：確かに日本語というのは解釈に困るが。

組合：48時間という管理者の解釈は何処に規定があるわけ。

サー：48時間の解釈は分かりませんが、前々日までの年休申請は規定で決まっている。

組合：48時間とはどこからどこまでなのか、おそらく答えられないと思う。前々日と就業規則に謳われていて、だから現実に現場の管理者が48時間であるとずっとやってきたと言ってきている。そうすると多くの方がやってきていたことになる。だから、今回のことで改めて仕切りなおしたというふうに聞こえる。

サー：多くの者が認識してたという認識はございません。

組合：少なくとも小林係長はそうである。

組合：小林係長は、濱田元副所長から48時間以内と教わったと言っている。副所長がそのように教育したのであれば、係長はそのように解釈しますね。

サー：そのように解釈していたことについては、4月6日に認識を合わせております。

組合：小林係長と話をした時に、先ほど言われてますけど、前濱田副所長から10年前からそのような話を受けてやっていると、懇々と私に言いましたよ。

サー：濱田さんは10年前にはいない。

サー：小林係長は10年前は管理者ではないので、そういったことは知らないでしょう。

組合：管理者ではなくても勤務処理していたのではないか。

サー：係長ではないんで。管理者でないと勤務処理はさせないので、その時点では小林係長は聞いてないのは間違いない。

組合：10年前の話は濱田さんから聞いてて、4月6日の時点まではそういう思いで多田とのやり取りをやったのです。

サー：今、濱田という者がどういうやり取りをやったかは分かりませんが、4月6日以降現実として認識は合わせていますんで。

組合：小林係長にはそのように教育したということでもいいですか。あなたの指導が間違ってたと。

サー：認識の違いがあったということについては、認識を合わせています。

組合：それは小林係長だけですか。他の管理者もですか。鳴戸さん、河本さんとも。

サー：それは合わせています。

組合：管理者の認識は全員、前回までも現在も一緒であるということでもいいですか。

サー：いいです。もし違っていたら教えてください。

組合：そのことは管理者だけではなく社員には徹底はしてるんですか。

サー：それはどういったことですか。

組合：管理者側に認識の齟齬があつてご迷惑をおかけしました。現在は前々日の年休申請で証明するものはいりませんか、書面で新たに掲示するとかして周知徹底しないのか、今後やるつもりがあるのか、ないのか。

サー：それについては、ここで話すつもりはない。管理者の意識が一緒になっているので、例えば多田さんが今回のように年休を取りたい時にはそういった御案内を間違いないようにする。

組合：要らない、無駄なやつを持ってくるかもしれないのではないかな。

サー：それについては、その人の意志ですから。

組合：徹底していれば、そういったこともやらなくて済むのではないかな。

サー：年休が取れている場合には管理者が話をしますのでそこはない。休む場合は管理者がお伝えしますので。

組合：48時間以内ですから、前日ですから年休ですか、と聞くの。

組合：社員に対して徹底しておかないと無駄なお金を使ったりするのではないかな。

サー：そこについては認識があっている。

組合：社員に対して、絶対するべきである。

サー：そういったご意見があったことは伺いました。

組合：会社として当然の事ではないんですか。今まで間違った対応の仕方で持ってきた人もいるのだから、齟齬があつて間違ってしまったと謝るのは当たり前じゃないの。

サー：その考えがあることはお聞きしておきます。

組合：齟齬があつたと言うことを認めているなら、迷惑が掛かっているから謝罪すべきじゃないんですか。

組合：会社は迷惑かけたとは思っていないんですか。あつたと思つてはいないのかな。

サー：本件以外のことは回答する考えはない。

組合：本件のことである。私は非常に迷惑をこうむりました。この件でも。小林さんは管理者じゃないからおっしゃっているけども、でも対応している方がそうだったらどうしたら良いか不安になります。違います。ばらばらな話があつて。

サー：・・・。

組合：多田に一言も、詫びの一言もありませんね。あの時はこのような話をして申し訳ありませんでしたね。と、一言あればね。あ～あ、そうかわかったとなるんですけど。いくらたつても勤務認証の事もはっきりとしてなかったから。

サー：勤務認証については同じことになりますが、4月3日に市川さんが多田さんへ伝えた。

組合：4月6日以降、改めて多田さんに説明すべきである。少なくとも、小林係長は4月1日の認識が間違っていたことを多田さんに言うべきである。それさえあれば済んだ話である。多田さんが言わなかったら「私事」になっていたかもしれませんよ。

サー：たればの話はしない。

組合：たればの話ではない。

サー：内容は4月3日に年休ですとお伝えしているとおりでである。多田さんも分かりましたとおっしゃられているので間違いない。

組合：結局、管理者によって二つの異なった回答があつた訳である。4月6日に違った回答があるわけだから、4月3日が正式な回答とはならない。ですから、4月13日に

再度本人から鳴門科長に年休になっているのか確認したのである。そこで初めて年休であることが確認できたのである。

サー：4月6日時点では、4月1日に対応した係長は前日の休暇申請扱いと認識したまま多田さんと話をされているのでそのようなやり取りになった。正しくは4月3日にお伝えしたことになります。

組合：それは後付けである。

サー：多田さんに関しては分からないかもしれませんが。その説明になります。

組合：ちなみに4月1日に何故前々日ではなく前日の申請だと思われたのか。

サー：小林係長が聞いたのは4月1日だからである。

組合：小林係長本人が聞いたのが4月1日であり、多田が申請したのは4月1日ではない。

組合：小林係長には前日夜勤担当から連絡が行っていたのか。

サー：そうである。多田さんから電話があったことは聞いていた。

組合：それでも前日であるというのは深夜であり前の日の23時48分であり48時間以内に入っているから前日だと判断したのか、4月1日聞いた時点で前日と判断したのか。

サー：前日の取り扱いと同じであると認識していた。それを踏まえて多田さんに御案内をした。

組合：それで、4月6日には齟齬があったということで統一をしたのか。

サー：はい。

組合：4月1日の小林係長の対応に齟齬があった訳だから、ご迷惑をお掛けした一言があってもいいのではないか。

サー：そういうご意見があったのは分かりますが、こちらとしては当該管理者を含めてそういったことがないように管理者間で承知しておきます。

組合：人間として必要なことではないか。会社としてというけど人間として必要でしょう。

サー：会社としては管理者間の見解として違わないように会社の考えは統一しております。

組合：3番の回答でね「前日、当日の休暇申請は一旦私事欠勤しており、証明出来るものを確認することとしている」とのことであるが、申し入れに対する回答になってない。

結局、小林係長は認識に誤りがあり齟齬があったと回答すればいいのではないか。

サー：前日の扱いと認識をしたらこのようにいったん私事欠勤として、その後に証明してもらうからこのような回答になる。

組合：小林係長の判断が間違っていた。それだけの回答でいいではないか。認識不足の齟齬があった。

サー：・・・・・・。

組合：結果的に多田さんは前々日の年休申請で年休処理したということでいいですか。

サー：はい。

組合：就業規則42条に「20日までに届け出ること。やむを得ない場合には原則として前々日までに所定の手続きをすること。」とあるが、「所定の手続き」とは「申し出る」ということでいいですね。例えば、今回のように電話で明後日年休で休みたいと。

サー：多田さんは年休を申請していただいたんですね。

組合：年休で休ませてくれと現場に居れば直接言えるが電話の場合は申し出ということになる、その場合は理由があるのか。こうこういう理由で明後日休みたいと。

サー：それは法律上の話ですか。

組合：いや、実際の話である。会社とやる場合は殆どの人が言うと思うが。

サー：それはいつの時点ことか。

組合：申し出たときのこと。

サー：例えば、勤務発表後とか。

組合：勿論、それもあがるが、42条の2項のことを言っている。「原則として、前々日までに所定の手続きをすること」だから、申し出た時である。

サー：理由を聞きますね。

組合：聞きますか。そうすると、前日の20日までに年休申し込み簿に書く場合、書かなければならないのか。

サー：書かなければならないことではない。

組合：書かなくてもいい、書く場合もありますよね。

サー：ありますね。

組合：何故書かすのですか。

サー：逆に何故ですか。

組合：何故、年休の理由を言わなければいけないのか、それがおかしい。

サー：それは時季変更権を使うかどうかの判断に使う。

組合：時季変更権は年休申請の理由に関係ない。

サー：関係ないですか。

サー：年休申請の理由には関係ないですけど、年休発給の時にはすべての人を年休を出せればそれに越したことはないが、業務運営をしなければいけない中で年休が発給出来る人、出来ない人が出てくるケースがある。そういったときに所謂年休事由によって社会通念上優先しないといけない。

組合：それは誰が決めるのですか。

サー：それは会社が決める。

組合：それはおかしい。社会通念上は人によって全然違います。

サー：その時その時で、ケースで異なる。

組合：例えば、どんな時があるのか。

サー：例えば、同じ葬式でも全員出せばいいが、どうしても出せない場合という時に業務運営を最低限しないといけない。

組合：忌引きは年休でない。そういう時に書かせているのか。年休を書かせるときに理由はいらない。

サー：絶対書けとは言ってません。強制はしてない。

組合：年休を申請する時にはいらないでしょう。

サー：実際に、多田さんは年休理由を書いていますか。

組合：いつの年休ですか。

サー：20日までに申請された時です。

組合：この問題が出てから、書かなくした。係長には「何でもいいから書け」と言われました。そういう場合は勝手に会社は強制は出来ない。逆に会社を書いてくださいとお願いすべきです。

組合：時季変更権を行使するのに理由は関係ない。

サー：時季変更権を行使するのは会社の業務運営がどうなのかである。

組合：そうです。それだけです。年休を出せるように努力するのが会社である。

サー：サービック会社はその点では努力していると私は思います。

組合：休日出勤をしたり、努力してやるのである。

組合：3番と5番の回答は「前日、当日の休暇申請は一旦私事欠勤しており、証明出来るものを確認することとしている。」と、同じであるが、これは裁判でも争っている内容でここでの議論はしますか。

サー：裁判に関わることについては回答できませんので、議論はしない。

組合：あらかじめ聞きたいが、「前日の休暇申請は一旦私事欠勤となり証明できるものを確認することとしている。」との回答は、これはどこに定められていますか。

サー：どこに定められている・・・。

組合：「一旦私事欠勤となり証明できるものを確認することとしている。」

サー：その件については裁判に関わることですからここではお答えできない。

組合：小林係長が「48時間以内と言った」ことも、どこに根拠があったのかもここでは議論していただけないことになる・・・。

サー：48時間以内の根拠は何かは分かりませんが・・・。

組合：それがどこに定めてあるのかも含めて回答はしてもらえませんか。どういう根拠で48時間以内と出たのか。前々日、24時間、24時間を二日たして48時間。就業規則には48時間とは一切謳われてないよね、48時間とは。小林係長にどういう認識なのか確認されたのですか。

サー：本人は、そのように聞いているとの認識である。

組合：誰から聞いたのか。濱田副所長ですか。

サー：そのように聞いているが、現時点では認識を合わせている。

組合：本人から市川係長との認識の齟齬があると聞いたのか、現場の太刀川所長や市川係長に聞いたのか、どちらなのか。

サー：そういったことを明らかにするつもりはないが、こちらで多田さんのこの件について聞いて4月3日に年休処理ですと伝えていきます。

組合：6番の回答で、「FAXと郵送物の内容については本人に説明済みなので改めて回答する必要はない。」とのことだが、FAXをした後に「年休」であると説明しているのか。

サー：4月3日に年休ですと伝えていることが会社の見解である。

組合：4月3日の後にFAXと郵送物で送って、回答を求めている。

サー：・・・。

組合：郵便物について本人に返却していると聞いているけど、再三これまで説明してきているからと言って返却しているのか、どう返却したのか。

サー：返却しようとしたが多田さんが受け取らないという話は聞いている。

組合：返却していると言いきっているではないか。

サー：多田さんには何度かお返ししようとしているが、多田さんが受け取らないので預かっている状況であると聞いている。

組合：社員が疑問があっても、全然回答されないので書面やFAXでも出して回答してくださいとお伺いしているのに受け取る理由がないというのが太刀川所長との話である。

サー：会社としては、FAXの前に多田さんには説明済みであることからそのような発言はしてないかもしれないが、基本的に現場で社員から質問があれば直接やり取りするのが基本であるし、こういう場でも同じように議論する方が話は深まるし、より話が伝わるだろうと思っている。社員間なら尚更であると思っている。

組合：私の出した内容について全然現場から何も話はない。ただ、受け取る理由がないからというだけで、私が内容証明を送っても返し。こういう話ではないか。

サー：FAXと同じ内容ですのでそうかもしれないが、書面がどうこうこだわる理由は分からないが、基本的には現場の話は直接話をして、会社がきっちり答えると。

組合：どのような話を私がしたか聞いているのでしょうか。

サー：どこの内容についてですか。

組合：私の出した内容を鈴木さんは読んでます、聞いてます。

サー：FAXの内容については拝見しています。

組合：現場でちゃんと私に返しているのか聞いていますか。

サー：FAXの内容については説明している認識である。

組合：どのような説明を私にしたのか教えてください。

サー：多田さんには4月3日に年休であると。これについては聞いている。

組合：私がFAXした内容と内容証明書の出した内容についてですよ。

組合：先ほど言われたように直接話せばいいではないかとおっしゃっていますが、直接やってないから言っている。「そんな、多田さんFAXなんか送らなくてもいいではないか、3日にちゃんと伝えたでしょう。まだ理解されていないんですか。」とかの話がないからそうなっている。先ほど言われたように直接話し合えば分かることがあるんだから。

サー：まあそうですね。

組合：だから、それをやってないんですよ。「4月3日に伝えたでしょう、」とか言っていないではないか。手紙もそうである。「受け取る理由がない。」だけだ。

サー：おっしゃっている意味は分かります。

組合：再三説明しているのだから、「こんなん出されても意味ないでしょう。」と、そう意味で受け取らないと説明されていれば良かった。

組合：現場の管理者が頑なだとか融通が利かないとかではなくて、そういう体質であると思います。社員、従業員に対する態度とか。

サー：その点については見解を述べられない。

組合：後、色々言いたいことがあれば直接言って頂ければいいということなんですが、去年か一昨年度かの時点で「改善で出されていいですよ」と言われた記憶がある。言った言わないにならないように。

サー：それは一社員の考えでということですか。

組合：そうです。

サー：どのような。

組合：例えば、今回の件のようなことでも。書面に残されると困るんだとか、ちゃんと丁寧に説明するから言ってもらえればいいのか。例えば、年休の問題にしても何月何日何時何分、年休をくださいと書いたら間違いない。

サー：それについてはその通りです。

組合：書面は認めないということなのか、確か所長宛てに出してもらってもいいとかだったと思う。

サー：当社には苦情処理はないという話で、あった。それに対してはそのように答えている。

組合：書面でも出してもらってもいいというような。

サー：貴組合から、東海会社については苦情処理の制度があるけども、サービックにないですねということで、お伝えしている。

組合：社員が苦情がある場合は書面で提出していいという回答だった記憶がある。

サー：苦情処理である。

組合：苦情処理ではなく。

サー：苦情処理の制度があることについて回答したと覚えている。

組合：出向者はサービック会社には苦情処理の制度がないから、出すべき内容のことをサービックに対して書面で出してもいいと。内容上は。形式的にはそういう制度が出来ないけども。

サー：こういった形で受け取るのも同じだと思っている。団体交渉で申し出ていただいて内容をみてお答えしている。

組合：ですから、今回の多田さんのFAXと郵送物についても同じ構図ではないのか。

サー：苦情処理の範疇なのか。

組合：苦情処理の範疇かどうかは、本人が苦情だと思ったらセクハラと一緒に本人がそうと思ったら苦情です。該当するかどうかは制度上は幹事間の折衝でするのである。就業規則の解釈に関わることに言っただけだから、苦情申告というのはある意味何でもできる。

サー：それはそう書いてある。

組合：要するに、「ちょっとここはどうなっているのか」と聞きたいこと、言いたいことに関する事柄である。

サー：実際のやり取りがあるかもしれないが、通常社員間で直接やるのが普通である。JRがどうやっているかは知りませんが、JRには書面があるかもしれないが当社にはそれはない。

組合：たればの話になるが、今回の苦情の話で、年休にするのかしないのか二人の管理者の対応が違って、どちらが正しいか現場の管理者に聞いた時、誰が判断するのか。

サー：たればの話にはお答えしない。今回の多田さんの件については。

組合：過去には、そのような判断がされた場合もあるかもしれない。

サー：たればの話である。

組合：電話でも申請する時に年休を書かせないと年休にはならないのか。

サー：年休をくださいと多田さんはおっしゃられた。

組合：休みをくださいでは年休にはならないのか。

サー：それは裁判に関わる話ですか。

組合：普通に。

サー：一般的に言うと年休は労働者の権利ですから、ただの休みで年休は取れません。

組合：休みを下さいと申請している。

サー：年休を使うことを会社は出来ない。そうになっている。

組合：普通、休ませてくれと言ったら年休である。それ以外に何かあるのか。

サー：そこについては裁判に関わることである。

組合：自分から休みを下さいと申請したら年休以外に何かあるのか。

サー：それ以上は・・・。

組合：葬式が入ったから休みを下さいと言ったら年休申請になる。それでいいのではないのか。

サー：でも中には、年休を使いたくない人もいてるので、あくまでも本人が申請されたら勿論年休にしますし、基本は、やはりどうされますかと聞くとと思う。

組合：何を。

サー：要するに、年休にするのか私事欠勤にするのかである。

組合：年休を使いたくないからか。

サー：中には、年休を使いたくない人もいる。

組合：勤務処理として、私事欠勤の処理はあるのか。

サー：私事欠勤はないです。

組合：会社が「休んでもいいよ。」というのはあるか。

サー：会社が認めた休みはあるが、認めない不参なり無断欠勤がある。

組合：私事欠勤にしてくれという人もいるのか、それを会社が認める場合もあるわけですね。

サー：他の人の話はしないが、いないこともない。

組合：病欠以外で、年休を持ってて。

サー：いないことはない。

組合：そう判断する場合もある。

サー：本人がどうなのかは分からないが。

組合：管理者がOKを出さなかったら無理ではないか。

組合：月給制で私事欠勤で休んだら削られるのに、自分から私事欠勤にするのか？

サー：それは現場に聞いていただければいい。

組合：そういう判断をするということを知りました。休みを下さいと申請したら年休である。

サー：そう主張されていることは承知しています。

組合：今日の申し入れとは違うが、休日数が決まっていて月別の休日数を提示するようになっている。4月は平均9日で、10日になったり9日になったり。来月は9日だからこのパターンの方はプラス1だとか2だとか計画に出るんですが、去年は就業規則通りに当該年度の月別支給日数をあらかじめ提示されていたが、今年はそれが出ない。去年は確か2月か3月に出た。

サー：もし、そういった事実があれば確認して、お答えします。

組合：もし、出してないのなら出してもらうように現場に言っていただきたい。

サー：確認してお答えします。

組合：窓口を通して答えるのか。

サー：現場でお答えすることになる。

以 上