

関西サービックとの団交開催！

9月10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）、熊澤関西地区分会長（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。

東海労が「年次有給休暇の取り扱い」に関する申し入れ以降、申し込み事由欄の記載変更及び8月9日～19日の年休申し込み欄が急遽設けられる！

「発」第4号「年次有給休暇の取り扱い」に関する申し入れ（2018年7月3日申入）及び「発」第2号「年次有給休暇の取り扱い」に関する追加申し入れ（2018年7月18日申入）

《サービック回答》

「発」第4号「年次有給休暇の取り扱い」に関する申し入れ

1. 貴関西新幹線サービックの就業規則第42条第1項では、年休請求手続きについて、「社員は、毎月20日までに翌月分の年休使用日を、年休申込簿に所定事項を記入のうえ、会社に届け出ることとする。」と定められている。ところが、鳥飼事業所に置かれている年休申込簿の『年休申請書』には赤字で「★年休申込み締切日 毎月15日」と明記されている。

この、『年休申請書』に記載してある「★年休申込み締切日 毎月15日」は、就業規則第42条第1項とどのような関係になるのか明らかにすること。

【サービック回答】

年休申し込みは就業規則通り20日までである。年休申請書の締め切り日の記載は15日であったため20日までに記載と変更している。尚、締切日の記載が15日までとなっていたが、20日まで申し込み可能であり、就業規則通り20日までの請求は可能であった。

2. また、上記『年休申請書』には、「承認欄」が設けられており、「承認欄には記入しないこと（会社側記入欄）」との記載がある。

しかし、年休とは労基法第39条の定めによる労働者の権利であり、使用者の承認

を必要とするものではない。サービック会社の見解を明らかにすること。

【サービック回答】

「承認欄」は「会社側記入欄」という説明書きの通り、備考を示す欄として使用している。使用者の承認を必要とするものではないことは承知しているところであり、表現として誤解が生じるため、既に変更済みである。

3. 貴側と6月15日に行った「組合員、多田一夫氏の年休申請」に関する団体交渉で、貴側は、多田組合員の年休申請に対する対応として、「前日や当日の休暇申請は、一旦私事欠勤とし、証明出来るものを確認することになっている。」と回答している。しかし、労働者の年休申請(時季指定)は、例え前日であろうと判例(電電公社：此花局事件)として認められている。

貴側の上記回答は、前日の年休申請(時季指定)を認めないということなのか、見解を明らかにすること。

【サービック回答】

就業規則第42条2項の請求手続きで「年休を請求する時は原則として前々日までに所定の手続きを取る」としている。勤務指定後において、やむを得ない事由により年休を請求せざるを得ない場合はあり得るのでそのような場合は勤務操配に伴う代替要員の生活設計に対する配慮も必要となることから、前々日までに請求させることにしたものである。前日以降に請求してきた場合は更に勤務操配が難しくなることから、やむを得ない事由で事前に届け出ることが出来ない事情があったかを判断することにより、一概に認める、認めないを答えられるものではない。

以上

「発」第2号 「年次有給休暇の取り扱い」に関する追加申し入れ

1. 貴関西新幹線サービック新大阪第一事業所の8月分年休申し込み簿の8月9日～19日の年休申し込み欄が設けられていません。そして、社員に対し「年休抑制のお願い」との掲示がされています。(別紙)

このような取り扱いは就業規則のみならず労働基準法からも問題があると考えるので、早急に解消すると共に、このような取り扱いに対する貴側の見解を求めます。

【サービック回答】

7月18日に年休申し込み欄を設けるよう指導した。尚、年休申し込み欄は設けていなかったものの、勤務担当まで申し出れば年休の時季指定は可能であった。

以上

《主な議論》

組合：「締め切り毎月15日」の記載をいつの時点で変更したのか。

サー：申し入れがあった後、9月の申し込みから変更している。

組合：8月の時点で9月の申し込みをするが、その時には変更したのを出しているのか。

サー：そのようにしている。

組合：各事業所統一されたということか。

サー：鳥飼事業所で「15日」と書いてあったので、20日までにと変更するように伝えている。

組合：事業所で申し込み欄の用紙は同じではなかったのか。

サー：必要な事項は同じであるが、用紙は違う。

組合：この間、年休申し込みの締め切りが15日までであった。

サー：7月3日以前はそうである。

組合：就業規則で20日になっているが、15日以降の申し込みは出来たのか。

サー：回答の通りであり、申し込みは出来ていた。

組合：15日までと赤字で書いていたが、いつ頃からなのか。

サー：いつ頃かは、分からない。

組合：記載が間違っていたということではないか。

サー：記載が15日と書いてあったが、間違いというか申し込みは20日までで就業規則通りであるのは間違いはない。勤務作成の都合で書いてあったと聞いている。

組合：15日までと書いていて、何日まで書ける場所に置いてあったのか。

サー：20日まで置いてあった。

組合：間違いはないか。

サー：間違いはない。

組合：本当か。それなら、15日と書く必要がない。

サー：早目に書いてくださいと指示をしていた。

組合：就業規則では20日までとなっているので、書けるように置いていないと意味がない。15日締め切りなら、20日までとは思わない。

サー：実際、20日まで記載可能であり申し込みは可能であった。

組合：15日締め切りと書いてあったのは、就業規則に違反している。担当者は見ることが出来るのだから、何故15日締め切りなのか分からない。

サー：申し込み自体は出来たので違反してはいない。

組合：それ自体が間違っている。

サー：15日以降撤去しているなら、そうだが。

組合：それなら何故、今回訂正したのか。今まで通りなら訂正する必要はない。

サー：そういった誤解が生じるので、訂正した。

組合：誰が指摘したのか。

サー：この申し入れである。

組合：組合が申し入れをしたから変えたのである。素直に組合の指摘で訂正したと言うべきである。

サー：就業規則に違反していると言われれば、違反してはいない。

組合：締め切り日と書いてあるから違反している。

サー：申し込みは可能であった。

組合：申し込みは前々日でも、口頭であろうが申し込み簿であろうが出来る。

サー：20日までの話をしている。先ほどの回答の通り15日締め切りであっても申し込みは可能であった。

組合：記載が間違っていたことをはっきりさせるべきである。

サー：記載は勤務作成の都合で書いていたと聞いている。

組合：就業規則に書いてないことまで書いていいのか。

サー：書いていたが、実際は20日まで申し込みが可能であった。

組合：組合の申し入れがあったから、訂正したことを確認する。これまで、このような記載があったことを本社は知らなかったのか。

サー：記載があったことは知らなかった。

組合：鳥飼事業所へは、15日締切りを勝手に記載したことを指導したのか。
サー：事実を確認して直すように伝えている。
組合：締切り日を書いてあろうがなかろうが、勤務担当者は毎日見ている。
サー：勤務作成の都合で書いていた。
組合：2項の回答で「誤解を生じないよう変更済みである。」とのことだが、1項と同じ期間に変えたのか。
サー：2項は後になる。
組合：会社の承認欄はどのようなときに使用していたのか。
サー：会社の使用人の備考欄として使っていた。
組合：年休の事由によって、承認するかしないかの時に使っていたのか。
サー：備考欄として、公休とか特休とかに使っている。
組合：10月の申し込み簿から各事業所で統一されたことでいいか。
サー：そうである。
組合：組合の申し入れで統一したのか。
サー：会社の記入欄で確かに使用者が使うが、誤解を生じると言うことで変えた。
組合：サービック会社として、この間年休の取り扱いが杜撰であったと言うことでいいか。
サー：杜撰という認識はない。
組合：社員から見たら申し込む時の承認欄など誤解を招くようなことがあったのである。
サー：扱いは規則通りである。ただし、そのような行為に動くときもあったらと思うた。
組合：それは、誰が思ったのか。勤務操配する人が思ったのか。
サー：社員である。
組合：新しく統一された申し込み簿は、承認がなくなっただけではなく新たに「職名」「コード番号」「時季指定日」を書かせるようにしたのは何故なのか。
サー：勤務担当の作業の話である。職場によってはある「職名」によっては出来る出来ないがある。
組合：勤務操配者が知っていることである。あらためて、時季指定日を記入させるのは何故か。10月1日の申し込みに自分でも10月1日と書くようになっている。本社が作ったのではないのか。
サー：それは確認する。
組合：全所統一なら、本社が作ったことになる。
サー：必要事項についてはそうである。
組合：新大阪第一事業所長のところだけが違っている。
サー：言っていることは分かる。そこについては分かった。
組合：新しく統一された申し込み簿には、事由欄が残っているが書くか、書かないかは別にいいのか。
サー：今までと同じである。
組合：「書きなさい」とか「書いてください」とかいう指導をしていないか。
サー：無理に書かせるものではない。仮にあれば言うだければいい。
組合：書いていないから年休を承認しないこともないか。
サー：承認する、しないはご指摘の通りである。
組合：事実、何でもいから書いてくださいと言われている。書かなくてもいいなら、事由欄がなくてもいいはずである。

組合：3項の「一概に認める、認めないを答えられるものではない。」と回答であるが何か基準はあるのか。

サー：基準というものはない。

組合：認める、認めないは年休を発給するかしないかであり、時季変更権を使わない判断をするのか。前日でも労働者が時季指定をすることは出来る。

サー：法律上はそうである。

組合：時季変更権を行使することと勤務操配をすることは違う。

サー：申込者とは別に代替要員を必要とする出面が必要な場合には、代替となる人の生活設計とかあるので前々日という規定にしている。前日となった場合は更に勤務操配が難しくなるが、やむを得ない場合には判断することになるので一概に答えられるものではない。

組合：時季変更権を行使するのは会社であり、代替要員を用意するのも事由は関係ない。

サー：年休の請求の場合には事由は関係ない。

組合：代替要員を確保できたとしても、無断で休んだとかは認められないが急遽病気になったとかで「一概」にとっているのではないのか。

サー：当社としては、就業規則第42条2項の説明をしている。

組合：代替要員を確保することは、年休の時季指定を認めた上で行動に移るのか。それとも、時季指定には関係なく代替要員を確保するのか。

サー：人がいなければ確保する。

組合：明日休む場合に連絡があれば、時季指定として認めるのか認めないのか。

サー：回答の通りであり、やむを得ない事由で休んだ場合でも一概には言えない。

組合：労基法ではどうなのか。

サー：当社の扱いであり見解である。

組合：就業規則上はやむを得ない場合は前々日までになるが、その理由が代替要員の生活設計の考慮が必要であるから前々日であるのが基本ということであるが、そうなのか。

サー：そういう主旨でしている。

組合：果たしてそうなのか。一般的にそうであるからではないか。

組合：前日以降に請求があった場合でも年休指定を認めることは正しいか。

サー：結果として年休になる場合はある。

組合：前日以降に請求があった場合に代替要員が出来れば、理由には関係なく年休として休めるのか。

サー：法律上では出来る。

組合：サービック会社として、代替要員の関係で一概に認める、認めないの判断になるのか。

サー：やむを得ない事由で休んだ場合で客観的に判断して当社の扱いで判断する。

組合：届け出る、出ない事情を判断する根拠は何か。

サー：客観的事実である。

組合：病気になったとか葬式が入ったとかではないのか。

組合：手続きの問題ではなく「前日以降」となると前の日か当日しかない。その場合に理由がいいのか、いらないかである。

サー：一概に認める、認めないかである。

組合：サービック会社として、認めたものしか休めないのか。

サー：一概には言えない。

組合：大体、前日とか当日休む人は理由をちゃんと言っている。何も連絡なしに休む人は「不参」になる。

組合：7月18日発2号を申し入れ以降、全事業所に指導したのか。

サー：大阪第一事業所を指導した。

組合：第一事業所が間違っていたのか。

サー：第一事業所がこのような取り扱いをしていた。

組合：その取扱いは問題があると。

サー：指導はした。実際に居たが、勤務担当に申し出れば申し込み自体出来ているのは確認している。

組合：第一事業所は何故、年給抑制をするのか。また、年休抑制とは何か。

サー：年休の時季変更を行使する可能性が高いことを言っている。

組合：実際は、年休申し込み簿がなく年休を申し込むなである。

サー：勤務担当に申し出れば申し込めたのは確かである。

組合：何故、その期間だけそのようなことをして抑制するのか。

サー：時季変更権を行使する可能性が高いからである。

組合：何故高いのか。

サー：その期間は波動で出ている人が多い。

組合：その期間だけではない。年末年始、ゴールデンウィーク、お盆に抑制する必要があるのか。

サー：抑制しないで、時季変更権を使えばいいのはその通りである。

組合：年休抑制の願いは本社として出しているのか。

サー：本社としてはない。

組合：何故、現場は勝手に掲示するのか。

サー：時季変更権を行使する可能性が高いと思っただけであればいい。

組合：18日申し入れをして、「年休抑制の取り扱いについて」の7月1日付けで掲示が出た。本社指導で19日に申し込み簿を入れたが、掲示の内容は変わっていたにも関わらず、同じ日付で山崎課長の印から三輪間総務課長に変わっていた。誤魔化しである。抑制期間中に申し込んだ人は13日に一人だけであるが、年休は出てない。しかし、年休で休んだ人がいる。

サー：回答の通り、申し出れば可能であった。

組合：口頭で申し出た人が時季指定が認められ年休で休めた。たった一人申し込み簿に所定の手続きをした人は、年休が出ていないということはどういうことなのか。

サー：時季変更権を行使したからである。

組合：何故、時季変更権を行使されなければいけないのか、どう考えても可笑しい。しかも、13日は何名か休日出勤をしている。担当者のところに言いに行った人が相当いる以外にない。

サー：そこは分からない。

組合：基本的に年休申し込み簿には申し込んではいない。当日休む人はあらかじめ特休、公休の休日を指定された人だけであり、それ以外の人全員出勤のはずである。休日出勤もさせている。溢れた人はどこに消えているのか。休んだ人がいると言うことである。あらためて年休抑制を止めること。

以上