

## 第372回団体交渉 内勤ダイジェスト

日時 2015年6月12日（金） 15:00～16:30

場所 神谷町ビル9階

### 1. 欠勤控除について

（組合）賃金からの諸控除の取扱いについて確認する。

給与から控除される項目として、「社会保険料、住民税、団体生命保険料、社員契約保険料、社内融資返済金・社内融資利息」があり、休職中マイナス支給となった月は、当該月末までに会社指定口座への振込みとなっている。

しかし、欠勤控除については、月例給与からの控除とされており、マイナス時に請求すべきではない。欠勤控除は、「控除」なのか。

（会社）欠勤控除は、欠勤の減額を計算した結果であり、労働協約付属協定書9の「1. 支給方法および給与からの控除」の「ソ. その他所定の手続きにより定めたもの」ではない。一旦会社が立替払いしたものを清算、請求しているもので、名称は控除だが控除ではない。

（組合）欠勤控除が、「控除」ではないという説明は理解し難い。

欠勤控除細則では、「翌月給与から控除をする」とされているが、翌月給与額を超えた控除は酷だ。

仮に、会社の立替払いの清算としても、調整的相殺による最高裁判例からみて、「労働者の経済生活の安定をおびやかすおそれのない場合でなければならない」とされている。無給の社員に全額を請求するのはいかがなものか。

（会社）欠勤控除は、休んだことにより会社が支給しなくてもよい賃金分の請求だ。対象者には就業規則どおり請求しているので、お支払いいただきたい。

退職する場合であっても請求している。

（組合）以前の就業規則では、私傷病欠勤は賞与もしくは臨時給与から控除となっていた。月例給与から控除されるようになった理由を伺いたい。

（会社）2013年12月に賞与制度を廃止し、賞与を月例給与の調整給として支給することに伴ったものだ。

(組合) 調整給を前払いしているということか。

(会社) 調整給は前払いではないが、賞与控除だったので、調整給を上回ることの無いように運用している。

(組合) 本件は継続協議とする。

## 2. 健康管理室の外部委託について

(組合) 健康管理室について確認をする。

本年2月12日付、東京本社ビル健康管理室の文書によれば、健康管理室の設置について、「2015年4月以降は、新たに外部へ業務委託を行い、神谷町ビル内に健康管理室を設置するとのことです。」とある。設置状況と合わせて、労働安全衛生規則 第618条「休養室又は休養所」の状況を伺いたい。

(会社) 休養室の設置状況については確認をする。

(組合) 健康管理業務について、「2015年4月1日以降につきましては、新しい健康管理スタッフへご相談願います。」とあり、診断書の提出について、「2015年4月以降についての『診断書(休業継続・就労可能)は、所属長へ送付願います。』とある。

また、「欠勤・休職から就業開始までの手続きフロー」には、「就業不可期間が経過した後も引き続き休職が継続する場合は改めて診断書の提出が必要」とあるが、提出した診断書の就業不可期間満了前に、担当者から何らかの連絡が来るのか。

(会社) 外部委託化に伴い、従前の健康管理室スタッフのような、「担当者」はいないので、人事部で個別対応している。現在の担当者に診断書などを提出していただければ対応する。診断書による休職期間管理は、休職者自らが行っていただきたい。

## 3. 復職時の休暇について

(組合) 復職時に、休暇がゼロとなる期間がある。一日も休めないという心理的プレッシャーは大きい。復帰支援の一環として、一定日数の休暇付与を検討いただけないか。

(会社) 復職までにリハビリ期間もあり、十分な健康管理をした上での判断となる。休暇の付与は考えられない。

(組合) 休職理由以外での急病もある。欠勤を避けるあまり、通常以上の負担を復職した社員にさせるのは酷ではないのか。

(会社) 欠勤を理由として、ストレートに評価が下がるという認識はない。

(組合) 出勤停止となるインフルエンザの場合はどうなのか。

(会社) 罹患する方としない方がいる。休めば欠勤となる。

(組合) 復職して、これから頑張ろうという方にとって、長期の休暇ゼロ期間は酷だ。社会的にみてもどうなのか。

(会社) ご意見として承っておく。

#### 4. キャンペーン表彰式について

(組合) システム障害の影響で、沖縄で開催予定であった営業キャンペーン表彰式が中止となったことは承知しているか。システム障害時の中止はやむを得ないが、その後のアナウンスが無いようだ。せっかく頑張ったのだから、全く中止というのはどうなのかという声がある。

(会社) 詳細は承知していないが、確認する。

以上