

発行者・ユニオンネット・埼玉 : 組合事務所・〒346-0005 久喜市本町6-12-25

発行責任者・渋谷晃次 : 電話・090-5504-5801・FAX・0480-22-0019・Eメールkozi-2002@nifty.com



## 有給休暇は、労基法に基づいて、取っていただくことを前提にしている！

——さいたまコープ坂野専務が発言——

ユニオンネット埼玉

### 桑原組合員の有給休暇の取得 に対する、職場上司の対応について 団交申し入れる！

桑原組合員は、2011年12月11日(日)から正式の職場本復帰を果たし、久喜センターの配送業務と生協組合員に対する勧誘・アポ取りの業務も一緒に行うという仕事に戻ったわけです。

いままでと同じ仕事を行ってきましたが、プラスアルファ部分の仕事にも精力的に行き、コープから評価されるようになって来ましたが、頸肩腕症候群に見舞われ、整形外科病院などにも通う破目になったりしました。

この間、久喜センター営業所では、センター長が代わり、職場の雰囲気も変わりました。以前にもまして、ノルマがきつくなるという状況でした。

### 以前は取れていた有給休暇が突然！

桑原さんは、労災認定の闘争中で、初診時の医師に有休をとってカルテを渡しにいくため、3週間後の10月15日の月曜日に有休申請を、上司のリーダーに提出しました。その後、10月13日(土)に全員出勤だと聞かされ、その日予定していた整形外科とユニオンの執行委員会があり、あわててしまいました。正規職員は休まないというふれが回ってき増した。10月15日に有休を取っているの、そちらで、医師との面会と午後整形外科にと考えて、13日の土曜に参加する予定でいましたが、上司の副長から、13日に午前は仕事し、午後から半休ということでやってもらいたいの、10月15日の有休は代配を組まなくてはいけないので無理であるという返事があり、22日の月曜ならと食い下がったが、どうしても平日休みたなら、稼働表を組む前(約1ヶ月前)申請をしるという有様で、ラチが明かず、ユニオンネット埼玉としても、基本的な問題なので団交を申し入れることになりました。

暮れの12月15日(土)19時から、与野の下落合コミセンで団体交渉が開かれました。

### 就業規則には提出期限は書いていない

まず、渋谷委員長から「有休取得に対するさいたまコープとしての考え方について」たずねました。坂野専務は、「労基法に基づいて、取っていただくことを前提にしており、よほどのことがない限り、時季変更権はないとかがえている。代替えを探すことがあり、毎月の就労の状況、残業・休暇・店舗・宅配の状況等を見ながら休みの均等を基本にしている。休暇の消化率も、11年度のセンター営業所で、4.3日～3.9日に、デーリーコープで4.2日～3.6日に後退した。店舗・本部は、若干上回ったが、全体的に下がっている。」と言う報告がされました。これを聞いて、桑原本人から、今日までの経過が話され、委員長が5点ほどにまとめ、これについて、説明を求めることになりました。

① 9月24日に提出した有休申請書を10月2日〔火〕の時点で、副長が「そういう有休の申請書が出ているか確認してみると」といつている。

(申請してから8日たっているのに知らないとは)

② 10月6日(土)確認するといってから4日後に本人が電話したら、副長が「月曜に休まれると代配を組まなくてはいけないので、土曜半休にするから月曜は出勤のほうがよい。」食い下がったが「月曜に返事する」といわれた。(申請は確認している。)

③ 10月8日〔土〕に「月曜に返事するといっておきながら、センター長・副長とも外出会議で帰らず、返事をもらえなかった。」...(約束違反)



〔裏に続く〕

さよなら原発日比谷野音集会

④ 10月9日(火)副長に再度月曜の有休で相談するも、13日(土)午後から半休への変更を要請された。

15日の月曜が難しいなら翌週の22日の月曜への変更を打診したが、今度は、「月曜日はだめ!どうしても平日に休みたいなら稼働表を組む前に〔1ヶ月くらい前〕に申請書をだしてくれ!」といわれました。

「反論」(就業規則では、2週間前に有休申請書だすことになっています。【これは団交の場で、相手側から逆質問されたが、桑原本人の記憶違いとわかり、就業規則には、提出期限はないことがわかりました。】

今回、桑原さんは3週間後の10月15日【月】に有休を取るために、早期に提出してあるにもかかわらず、時季変更権を副長は言っているつもりでしょうがこれは明らかな労基法39条違反と言うべきです。

本来、有休というのは、上司に許可をもらって取るものではありません。休暇の理由についても書く必要がありません。10月2日の時点で副長が知らないのは大きな問題であり、センターの内部に問題があるということなのです。

⑤ 職場段階での、有休の取得の手順について明らかにしていただきたい。今後の職場での手続きについて、きちんとしていただきたい。

## ①～⑤までの解明事項

① 有休申請してから8日たっているのに副長が知らないことは問題であり、副長には職場内の取り扱いについて徹底していく。

② 桑原さんの休暇をとることを阻害した。

③ 約束違反であり、もっと職員とのコミュニケーションをとるようにしたい。

④ については、既に「反論」を書いてあります。

稼働表については、副長に「前には全員に配布してくれていたのに、やってくださいと職場のほうからもお願いして欲しい。

⑤ 10月15日(月)に有休申請した届けが、現在どういう風に処理されているか調べてみます。

人の配置の問題ですが、リーダーに代配をしてもらって、無理なら、営業さんをお願いする。

まとめ、

最終的に、今まで話し合ったことを、新年1月中にさいたまコープ側でまとめて、ユニオンネット埼玉に提示することになりました。1月11日時点では、まだ届いておりません



JALの首切り撤回闘争の集会

## ユニオンネット埼玉・慶弔共済

昨年11月から「全労済・ユニオンネット・埼玉、慶弔共済」がスタートし2ヶ月が経過しました。

わたしどもの慶弔共済の内容は下記の通りです。

| 共済タイプ | 種類     | 共済事故   | 金額      |
|-------|--------|--------|---------|
| 生命タイプ | 死亡弔慰金  | すべての死亡 | 30.000円 |
|       |        | 不慮事故死亡 | 10.000円 |
|       |        | 配偶者の死亡 | 20.000円 |
|       |        | 子の死亡   | 10.000円 |
|       |        | 親の死亡   | 3.000円  |
|       | 重障害見舞金 | 重度障害   | 30.000円 |

※ 掛け金は年間1人、299円です。

## お支払い認定基準

すべての死亡...組合員が死亡した場合。

不慮事故の死亡...組合員が不慮事故で死亡した場合

配偶者の死亡...組合員の配偶者が死亡した場合。

子の死亡...組合員の子が死亡した場合(組合員の実子  
養子・継子及びこれらの配偶者)

親の死亡...組合員と組合員の配偶者の親が死亡した場合。

重度障害...組合員が重度障害となった場合。

## 共済金請求の手続き

組合員に共済金支払い事由が発生した時は、「共済金支払請求書」をまず、ユニオンネット埼玉(渋谷まで)に請求してください、早急に送付いたします。そして、下記の表に定める証明書をとってください。そして、それを添付して全労済かユニオンネット埼玉に送ってください。ユニオンに送った場合はユニオンで手続きします。詳しくはユニオン・渋谷

| 共済事由と区分 |     | 添付する証明書書類                                    |                  |
|---------|-----|--|------------------|
| 死亡弔慰金   | 組合員 | すべて死亡  | 死亡診断書<br>(死体検案書) |
|         |     | 不慮事故死  |                  |
|         | 配偶者 | 慶弔共済証明書<br>内縁の配偶者の場合は、住民票等その他の書類が必要な場合があります。 |                  |
|         | 子   |  |                  |
| 親       |     |  |                  |

ユニオンネット・埼玉のホームページとアドレスが出来ました。

<http://homepage3.nifty.com/union-net-saitama/>