

**申11号 「フレキシブル欠勤利用における過剰な賃金控除に関する緊急申し入れ」**

**窓口間で31日の交渉開催を調整するも、会社側の**

**「準備できない」**

**という理由でまたも開催されず!!**

**不屈** ~You are not alone~  
 JTSU-E 勝田運輸区分会  
 2025.01.13 19:00 19:00  
 発行部 佐藤 小保 027

**組合員の指摘から発覚!!**  
 フレキシブル欠勤時の賃金控除が  
**必要以上に多く減額されていた!**

●経過  
 組合員が11月分の給料明細を確認したところ「通常よりも減額が多い」と会社に確認したところ、「**通常フレキシブル欠勤によるカット分は実労働部分をカットするところ、フレキシブルの部分が休職期間まで適用してしまっていた**」と事実を認め、2~3か月後に返還する必要がある。その後の会社の調査により、当該組合員以外にも同様の事実があったことが発覚し、現在「対応策のみ」で経過。今後の対応等、後述している。

●現場の声  
 ・給料に関することは、私たちが会社を信用するしかないんだけど...なんでこんなことが起きてしまったのか? 知りたい...  
 ・機械のミス? 人為的ミス? システムの問題? チェック体制は? ダブルチェックしてなかったのか? 疑問が出てこない。  
 ・そもそもフレキシブルって業務員も使えたの? 制度が変わりすぎてよくわからないし...指示だけでなく、ちゃんと説明してほしい。  
 ・超過等ちゃんと支給されるの? 計算もわからないけど疑ってしまう...お金に関するトラブルは一度起きたら信用できなくなる。業務員の事象に対して事実を周知さず! 会社の信用問題につながる。と言ってるなら、今回の事象に対して「全社員に事実と対策」を明らかにするべきだ!

**信用・信頼回復に向けた誠意ある対応を!**

**不屈** ~You are not alone~  
 JTSU-E 勝田運輸区分会  
 2025.01.13 19:00 19:00  
 発行部 佐藤 小保 027

~フレキシブル欠勤による賃金控除問題について~  
 現場長 藤務純祐  
**私の責任において説明する必要はない**  
 管理者  
**「不安な人は聞きにくれば対応する」**

私たちが「分會報NO.7」にて明らかにした「フレキシブル欠勤における賃金控除問題」について、現場でも多くの疑問や不安の声が噴出していることから、「会社と社員間における信頼・信用回復」が今最も重要である。現場の声や疑問に対しては誠実に説明し、不信感や不安を取り除くことに取り組む。現場長 藤務純祐、管理者の両名が担当する。

●なぜ、そこで全社員への周知を拒むのでしょうか?  
 ●現場で発生した問題(信用・信頼問題)は現場で解決(賠償)をすることを求めているだけで、至極当然のことではないでしょうか?  
 ●今後、現場長の責任で「どのように社員との信用・信頼を取り戻そうとしているのでしょうか?  
 ●現場の受け付けが「会社の対応は、更なる疑問と不安を醸成し得たのではないか?」

**信用・信頼回復に向けた誠意ある対応を求めます!**

**MITO MAIL NEWS**  
 No.037  
 2024.12.19

~フレキシブル欠勤による賃金控除~  
**必要以上に多く控除される事象が発生!!**

勝田統括センターWest Officeにて、フレキシブル欠勤を利用した社員が給与必要以上に控除されるという事象が発生した。11月分の給与明細を確認したところ、賃金控除分が通常より多く、000円ほど多く控除されていた。

その後、事務担当者へ確認したところ通常はフレキシブル欠勤による控除は「**実労働**」を控除するべきところ、誤って「**欠勤の分**」が控除されていたと間違っていると説明・謝罪を受けた。後日、企画部長からも間違いであった事の説明を受け、後日の給与に返還すると説明を受けた。

13:00 14:45 16:15 17:00  
 就業 就業 就業 就業  
 賃金控除 賃金控除

●同僚等では、同じように多くの控除を受けている社員、否、控除額が少なく給与が会社に比べて減額を減らすという社員もいると聞いています。また、水戸支社内の他現場でも同様に必要以上に多くの控除が控除されている社員がいるとも確認しています。

この事象を受けて、現場からは会社に対して「**信頼問題にも通ずる**」として怒りや不安の声が噴出しています。

●社員と会社の信頼関係の問題は、「労働に対する責任と会社はどう見ているのか?」  
 ●会社が実践したものの個人の理解ではなく、労働者の責任の所在ではないのか?  
 ●会社は誤って従業員以上に賃金控除をしたことに対して、その説明が不十分で、全社員に現場も社員に信頼回復に必要となる誠意が全くない。厚生労働省ガイドラインに照し、労働問題を管理する上置ったのは会社側である。

**事象の原因究明と対策を早急に講じ、全社員への丁寧な説明を求めます!!**

**MITO MAIL NEWS**  
 No.052  
 2025.01.28

申11号  
**「フレキシブル欠勤利用における過剰な賃金控除に関する緊急申し入れ」**

**交渉指定日 期日守られず!!**

申11号「フレキシブル欠勤利用における過剰な賃金控除に関する緊急申し入れ」は、**結果に達せず、労使の信頼関係にも悪影響を及ぼす**という事態となっており、緊急での申し入れとして本日1月28日までの開催を求めてきました。

しかし、会社都合(現場の把握が出来ない)により開催されませんでした。このような働く者に向き合えない会社姿勢は「**不可解**」そのものであり、決して許されるものではありません。

**交渉の早期開催を求め!!**

**団体交渉開催の先延ばしは 労組軽視の会社姿勢の表れだ!!**