

## 事前の業務指示のない 超勤は労働基準法違反だ！

東京第一・第二運輸所の乗務員は、勤務を終了するにあたって退出点呼を受け勤務時間が終了します。

しかし、業務上発生した事象についての報告や管理者とのやりとりで所定の退出時刻を超過する場合があります。

特に今は、「主任報告」を巡って、乗務員が「主任としての報告は特にありません」と報告しているにもかかわらず、退出点呼の時刻を過ぎてもしつこく「何かあったら」と記載を強要され、所定の退出時刻を20分も超過する事態が発生しています。

また退出点呼後に、管理者から改めて業務上に発生した事象に対して報告を求められることがあります。

しかし、所定の勤務時間終了時に超過勤務の指示は行われていません。

超過勤務は、会社が業務指示を行いそれに基づき働くことが前提であり、その時間に対して超過勤務手当として支払われます。

したがって、会社は社員に超過勤務を行わせる場合には、所定の勤務時間が終了した時点で改めて業務指示として超過勤務を指示し、その際超過勤務を行う時間について示さなければならないのです。

またその場合、社員は管理者の超過勤務の指示に対し、拒否する権利もあるのです。

これが労働基準監督署の見解です。

会社は、社員に対し超過勤務の指示を事前に行い、また社員がそれを拒否できることも知っています。にもかかわらず、この間のいい加減な勤務時間管理をいいことに、会社は都合のいいようにやってきたのです。

管理者が、退出点呼時刻を過ぎてても超過勤務の業務指示とその時間を提示せず点呼を継続するのは労働基準法違反です。

退出点呼終了後に指導科要件や営業科要件で新たに業務として超過勤務を指定する場合には、退出点呼時に超過勤務の業務指示とその時間を提示しなければ労働基準法違反です。

さらに、私たちは社員＝労働者の権利として、会社の一方的な超過勤務の業務指示に対し拒否ができるのです。