

就業規則って何だろう？

Z 1 8

今月のワンポイント

2009.4.2
JR東海労東二運分会

2つの「就業規則」について

1つ目の「就業規則」は

少々前のことですが、JR東海ユニオン「名古屋支部ユース広報」で「今月のワンポイント」として就業規則を取り上げ、かつ勉強会を開催します、という掲示がありました。

2つ目の「就業規則」は

ちょうどこの頃、東二輸ではハドソン川へ不時着した航空機事故を所内誌で所長と指導科長が取り上げていました。そのなかで指導科長が、就業規則を持ち出して、「自己啓発と業務改善に努めることは社員の責と定められています」と、言っているのを紹介しました。(Z17で紹介済み)

就業規則とは一体何かを考えよう

ユニオン名古屋支部ユースは

公報「ユース刊」で「使用者は会社の規律を保つために就業規則を作ります。その規則は労働者の意見も集約されているんですよ」、と説明し、さらに「就業規則を作成するときは、そこで働く労働者の過半数で組織する労働組合の意見を聞かなければなりません」、とも説明しています。ユニオン名古屋支部ユースの2つの説明は共に主語が「使用者」であって労働組合として就業規則をどう位置づけるのかがありません。

ユニオン組合員のみなさんは会社が就業規則を作成したり改正するとき、労働組合にどのように示し、意見を聞いていると思いますか。会社はこれまで、法律に基づいて「過半数で組織する労働組合」に作成や改正の「案」を示しています。

会社が「案」を示し、組合側から意見があった場合は、「意見書」として、また意見が無くてもその旨を就業規則に添えて労基署に届け出ることになっています。ユニオン組合員のみなさん。ユニオン本部や分会役員にどのような「意見」言ったのか、言わなかったのかを一度、聞いてみてください。

そして指導科長は

指導科長は、1月に行われた乗務員技量・技術発表会に出場した乗務員の奮闘ぶりを紹介し、これは普段からの自己啓発の成果だと最大の賞賛をしています。もちろん発表会に出場した乗務員の前向きな努力は誰しもが認めるところですが、はたして、その前向きな努力は就業規則に自己啓発と業務改

善は「社員の責」と定められているからでしょうか。決してそうではないと思いますが、みなさんはどう思いますか。

乗務員は常に、事故を未然に防止し異常時には間違いないように処置をしようと努力しています。しかし、乗務員個々の努力では補いきれないことから、労働組合として異常時対応などをしっかり確実にけるように交渉し、労働協約で「訓練」時間を確定させているのです。そのことが就業規則にも反映されているのです。にもかかわらず、実際の訓練はどうでしょうか。試験とシミュレータ訓練途中打ち切り、一方的な説明、分からなければ〇〇科へ来るようになっていのです。だから、やむなく自己啓発をせざるを得ないのではないのでしょうか。「前向きな努力」が悪用されていませんか？

**ユニオン組合員のみなさん！
就業規則は どういう時間と場所に
適用されると 思いますか？
本部・分会の役員に聞いてみてください**

ユニオン名古屋支部ユースは、就業規則は会社が作成すると言っています。そして指導科長は、安全・安定輸送確保のために自己啓発を積極的に行うように言っています。

これでは就業規則が労働時間外や家庭でも適用されてしまいます。実際、昨年、静岡の職場では出勤時は公私の区別をつけて背広にネクタイ着用でとし、現在も掲示されています。また新幹線のある職場では、自宅を出る前に職場に電話を入れさせられている職場が有ります。まったく公私も就業規則も滅茶苦茶で都合の良いように悪用されています。

就業、サービスとは業務、仕事に従事することであり、就業規則とは就業、サービスするための規則なのです。会社の信用失墜行為を犯した場合をのぞいて、勤務時間外やプライベートな時間と場所には就業規則の適用は出来ないのです。

百歩ゆずっても、あくまでも自主的な早め出勤、早め点呼以外は就業規則以上の業務はあり得ないのです。会社が自己啓発や業務改善を必要とするときは、業務として行わなければ労基法に触れます。会社はこれを承知で自己啓発を行うように言い、そして「前向きで自主的な努力」としているのです。ここれは、ユニオン本部や分会役員も分かっているはずで

自己啓発は、就業規則にあるからやらなければ駄目なの？ って、みんなで聞きましょう