

出向者通信



No.2

2021年10月1日

JR東海労働組合

出向先の勤務は労基法に基づいた 勤務指定になっていますか？

おかしいことはおかしいと、正しい知識で声を出していきましょう!!

日々出向先で慣れない仕事に奮闘されている皆さん、たいへんお疲れ様です。

多くの仲間が、本人の同意もなく一方的に、会社から「就業規則に基づき適正に判断し出向先を決定した」という説明のみで、JR東海で培ったスキルも必要としない関連会社でもない会社に出向させられました。その会社において、勤務指定のあり方や労働時間について、法律に抵触する問題があることが判明しています。

今一度、「出向先での就労条件について」を見直し 勤務と照らし合わせて検討してみてください!

出向面談時に、会社から「出向先での就労条件について」をもらっていると思いますが、今一度その内容について見直してみてください。

特に「変形労働時間制の適用有無」で「有り（1ヶ月単位）」と表記されている方は、「主に従事する勤務の始終業時刻・休憩時間」の「労働時間」を確認してください。例えば労働時間が18時間（泊勤務の場合）と記載があれば、月の泊勤務は9回しかできません。労働基準法で変形労働時間制を導入している場合は、第32条の2によって週法定労働時間が40時間の場合、月（30日の場合）の労働時間の上限は171.4時間（31日の場合は177.1時間）と定められています。従って10回の泊勤務指定で、月180時間労働となり、労基法違反となります。さらに年休を申請した場合は、年休1日に対し8時間の労働時間が加算されることとなり、さらに勤務指定回数は減ることとなります。

しかし、組合員が出向させられている会社では、このような労基法を無視した勤務指定がされていることが判明しています。労基法を無視した勤務指定を行うような会社に出向をさせるJR東海会社は、その責任をしっかりと負う必要があります。

賃金面についても大きな問題があることも判明しています。次回以降明らかにしていきます。

私たちJR東海労は、決して泣き寝入りせず出向先での問題や労働条件改善に向けて取り組んでいきます。皆様のご意見・ご相談をお待ちしています!