



超勤前提の勤務指定

労働基準監督署は「労働基準法違反である」

JR東海は「法令違反をしているとは考えていない」？！

労基法違反の勤務指定の改善

出向先会社「JRの指示である」

JR東海「誰が指示したのかわからない」？！

Fさんは、出向先会社との面談で説明された勤務が、1ヶ月の勤務指定を超勤前提で組まれているのは労働基準法の変形労働制に違反をしている疑いがあるため、JR東海の人材開発室と出向先会社に確認を求めました。その結果、勤務指定が労基法の定めのとおり改善されたことは、前号で報告しました。

しかし人材開発室担当者は、出向先会社の超勤前提の勤務指定は「法律に違反をしていない」と回答しました。「36協定を結んでいる」から法律に違反をしていないと言うのです。

しかし36協定は勤務指定された勤務に対する超勤を定めているものです。問題は、変形労働制での勤務指定において、超勤があらかじめ指定されているということです。Fさんは事前に労働基準監督署に「36協定が結ばれていれば、超勤を前提に勤務指定ができるのか？」と確認をしました。監督官は、「労働基準法違反である」「改善されなければ告発してください」と言われました。

Fさんは人材開発室担当者に対して、労基署の判断を明らかにしJR東海としての判断を聞くと、「法律には違反していない」と回答したのです。また勤務指定が改善されたことについて出向先会社は「JRの指示である」と答えています。しかし、人材開発室担当者は「自分は出向先会社に指示していない」と答え、では誰が指示したのかと聞いても「わからない」と答え、いまだに「労基法違反ではない」と言い張っているのです。是非、法定の場で証言して頂きたい。

しかし、Fさん以外の出向先会社の社員は今でも法律違反の勤務指定が行われています。法律に違反する出向先会社への社員の出向を直ちに打消し復職をさせるべきです。

日頃、JR東海は「規律規範」を社員に教育しますが、JR東海自体が「規律規範」を学び直すべきでは無いでしょうか？

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！