

36締結に向けて労基署行動展開!

【A労基署】

組 合：会社は締結機関の15箇所一括と言うが、そのうち一箇所だけ切り分けることは可能ですか。

労基署：可能です。そもそも、15事業所で100名を超える職場で現場長や超勤を管理する管理者がいるのであれば、なおさら事業所単位の締結が望ましいです。

組 合：3ヶ月締結は可能ですか。

労基署：有効期間としては可能です。2・3か月締結は法律上何ら問題ありません。企業によっては1ヶ月締結の箇所もあります。しかし1日、1ヶ月、1年の限度時間は変えられません。

組 合：職場の勤務指定で、「留保」なる勤務認証の指示が出されていますが、これはどうなのですか。

労基署：有給休暇は、「入れる」か「時季変更」しかありません。制度上おかしいです。

組 合：この状態はどうなんですか。

労基署：この方は(現場長)理解していないのですかね。安全配慮義務違反に相当しますので、アウトです。監督官として、労使中立の立場から指摘しますが、会社は、きちんと法律に則って行っていただきたい。

【B労基署】

組 合：会社は締結機関の15箇所一括と言うが、そのうち一箇所だけ切り分けることは可能ですか。

労基署：可能です。一括締結に固執する必要がありません。特別条項を付けばいいだけの話です。会社が36締結を拒むメリットはありません。切り離しても問題はありません。

組 合：3ヶ月締結は可能ですか。

労基署：3か月締結でも何ら問題ありません。

【労基署から今後についてのアドバイスをいただく】

- ・ 5月1日に無締結状態を迎えたら、会社は違法な超勤をさせることになる!
- ・ もし、33発動をしたらそれはおかしな話。労基法が活かないことになる!
- ・ JRは大きな企業だから、無締結で5月1日を迎えた場合、社会的にも問題になる!
- ・ 世の中やマスコミに訴えるべきである!

私たちが求めている「安全」「健康」を前提とした、大崎運輸区の3か月締結は極めて常識的だ!