

36協定が締結できないこと、年休の取り扱いが別問題 留保の指定は、世の中の常識からかけ離れた重大な誤り

反省することなく労基法違反を繰り返す
会社の姿勢を絶対に許してはいけません！

東車NEWS

2018.1.26 No. 56

JR東労組 東京車掌区分会
発行責任者 中嶋 秀之
編集 情 宣 部



36協定が締結できず！ 我々の怒りの声と疑問を聞いてもらうために 分会は「中央労働基準監督署」に出向きました！！

(組合) 36協定は、1月31日まで締結していますが、2月の勤務発表は1月25日になります。今日まで本部・本社間による一括締結ができず、勤務発表時に「留保」が発生しています。

(労基署) 勤務留保というのは年休を認めない時季変更権の行使のことですか？
留保というのは一般的ではない。年休は、入るか入らないか、やり方としては感心しない。例えば2月1日～2日に旅行に行く人で「留保」された場合、時季変更権を行使されていないので、自分の計画通りに休めばよい。そして、それによって賃金カットや評価のちらつかせなど処分は違法です。

年休は休む権利です。JRは公共性が高い会社なので、利用者に迷惑をかけないように時季変更権の効力も高いが、行使されなければ休めばよい。不利益が発生したら労基署は動きます。

(組合) 研修の復命が労働時間ではなく、コミュニケーションといい、賃金が払われないことについて

(労基署) 報告が義務なら労働時間です。時間外であれば超勤を支払うべきです。超勤を払いたくないなら、労働時間内の工夫が必要です。このままだとずさんな管理になります。

分会は、今回の勤務指定での「留保」という取り扱いに抗議するとともに、 会社は「留保」なる取り扱いを考える前に 団体交渉において36協定締結に向け 誠意ある姿勢を見せるべきである！！

年休は「付与」から「時季変更」の「二重」