

「留保」勤務は労基法上あり得ない行為！ 繰り返し労働基準法違反を犯す 会社を許してはいけません！

1月25日、東京支社は2月分の勤務指定に対して「時季変更権の行使の留保」なる指定を行いました。この異常な事態を受けて、東京地本は支部・分会と連携して労働基準監督署に「相談」をした結果、会社の行っている「時季変更権の行使の留保」は完全に誤りであり、「労働基準法上あり得ない」ことが公然と行われていることが明らかになりました。



留保はあり得ません！
労基署も動きまします！

以下、労基署のアドバイス

- ①年休は「付与」か「時季変更」しかない。勤務指定で「留保」などあってはならない。予備勤務者がいるのに年休が入らない場合は、年休の時季変更権行使の濫用となる。「事業の運営を妨げる」というのは、200人がいて200人が年休を申し込んだ場合など。そうでない状況は、ただの要員不足だ。
- ②36協定と年休の時季変更権は、別の話。
- ③「留保」などあり得ないのだから、年休を申し出ている人は、現時点で明確な意思表示をして休んでもいい。そのことで賃金を引かれたら労基署が動く。その際には年休申し込み簿と勤務表の写真と、もし賃金が引かれたら給料明細のコピーを証拠として保管してほしい。申請すれば1週間で受理して事業者に労基法24条違反で指導する。2週間で労基署は動く。
- ④JRは経営トップが硬直化している！社長に問いただしたほうが良い。
- ⑤全国の労基署で違反の事実を報告して、勧告を出させたほうがいい。
- ⑥2月1日を超えて、1分でも労働時間を越えたら、労基署に報告してほしい。

本部・全12地本は多発する労働基準法違反に対して、当事者意識に欠ける会社の姿勢を是正するために団体交渉で厳しく議論してきました。しかしながら会社は、労働基準法違反の事実を「認めない」「回答を覆す」「文字にしない」など会社の不誠実な姿勢によって交渉が進んでいません。36協定の調印が進んでいない原因は会社にあるのです。

さらには「年休の時季変更権行使の留保」という労働基準法上ありえない（労働基準法第39条違反）勤務指定がされ、間もなく勤務確定しようとしています。そもそも36協定と年休は別の話です。ところが会社は「社員の皆さんへ」で、あたかも36協定が締結できないから「留保」が出ているかのように描き出し、その原因が東労組にあるかのように「けん伝」しています。組合員を欺いている会社を許してはなりません。

東京地本は、労働基準法違反をはじめとした「過ち」をこれ以上繰り返さないよう会社に対して警告します！そして、直ちに「労働基準法遵守宣言」を発し「破棄条項を追加した1年締結」の36協定締結を強く求めます！

会社は直ちに「破棄条項を追加した1年締結」の36協定を締結すべきだ！