

休日明示がずれている！

本人への相談や承諾のないまま一方的な移動では、生活設計が成り立たない！

大崎運輸区 5月分休日明示において前月に発表された休日が、本人への相談や承諾がないまま移動され、組合員の予定が崩れるなどの実害は発生しています。分会は職場集会を開催し、東京地本は5月25日に東京地本申9号 大崎運輸区で発生している「労働基準法第40条の悪用によって社員の生活設計を否定する事態」の是正を求める緊急申し入れを行いました。

職場からの指摘に対し現場長は、労働基準法第40条や労働者代表者から対策を求められたから等、労働者代表者がこの事象を求めたかのような発言もあり、こうした現状を職場集会で組合員と認識一致を図るとともに、休日明示が移動された組合員からも意見を受け、会社の対応に怒りの声が多くありました。職場集会に参加した組合員、一人ひとりメッセージを書き、その怒りのメッセージを分会情報に集約し分会掲示板に張り出しました。



「その人だけの問題じゃない！」

「この取り扱いが通常になったら、生活設計が立たなくなる」

「明示がずれていたところに毎回年休を取得していたら年休が足りなくなる」

労働基準法第40条があれば何でもありになるの！？

私たち鉄道業は、カレンダー通りの出勤・休日ではありません。列車の運行は昼夜問わずあります。当然ながら列車の運行に合わせて、勤務指定されて私たちは業務に就きます。勤務発表と同時に、休日明示が発表されて、生活設計ができます。予備勤務だからと一度発表された休日明示を本人の承諾もなく移動してよいものでしょうか？労働基準法第40条条文があるからよいのでしょうか？

(労働時間及び休憩の特例)

第四十条 別表第一第一号から第三号まで、第六号及び第七号に掲げる事業以外の事業で、公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要あるものについては、その必要避くべからざる限度で、第三十二条から第三十二条の五までの労働時間及び第三十四条の休憩に関する規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることができる。

○2 前項の規定による別段の定めは、この法律で定める基準に近いものであつて、労働者の健康及び福祉を害しないものでなければならない。

電子政府の総合窓口https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=322AC0000000049#1050より引用

職場の問題を訴え続ける労働者代表者を支えていく！

東京地本申9号申し入れ第2項に「一旦明示した休日の指定について、勤務指定日に変更をしないこと。また、やむを得ず変更する場合は本人への承認を得て16項目に限定すること」とあり、どうしても回らないといった場合でも、本人への相談や承諾があつてしかりです。そうしたコミュニケーションさえもなくなれば、ただ黙々と従うのみになってしまいます。休日明示は生活設計の根幹をなすもので、ずらされて年休取得が常になつては、労働者の権利を阻害してしまいます。年休取得を滞りなく行える要員体制があれば、こうした問題は発生しませんし、労働者代表者は、業務が円滑に遂行できる職場環境を求め続け、今後も分会一体となつて労働者代表者を支えていきます！

不安を抱えたまま業務に就くことが、鉄道会社としてよいのだろうか？
都合の良い解釈でなく安心して働くための勤務であるべきだ！