

団体交渉で見えてきたものとは？

J S 労からの職場諸要求に基づく団体交渉を開催してきました。この交渉において、サービック会社の回答で、思いも寄らないことや不法行為が見えてきました。

休日出勤は労基法違反

時間外及び休日の労働について、労基法第36条に基づく協定を締結した場合は、組合員に労働時間外又は公休日に勤務させることができます。関西新幹線サービックにおいては、この協定をサービック労組が締結しています。そして、労基法施行規則第16条では、使用者は、労基法第36条の協定をする場合には、時間外又は休日の労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類、労働者数、労働させることのできる法定休日の日数及び法定休日における始業及び終業の時刻を協定しなければならないと明記しています。

休日労働をさせる必要のある具体的な事由とは？

この協定で、休日労働をさせる必要のある事由について、「**列車運転に伴う臨時の各種整備**」と記載されています。そこで、団体交渉において、「記載されている事由以外で休日勤務を命じたことはないのか？」との問いに、「それ以外はない」と回答しました。さらに、「年休を発給するために、休日出勤を命じたことはないのか？」との問いにも「ないと聞いている」と回答しました。

団交委員から「私の年休の代わりに休日出勤を命じられた社員がいたが、それでも回答は変わらないのか」との問いにも、「聞いていない」と回答したのです。協定の内容に反していれば、間違いなく労基法違反となります。

本社の社員だけ年間休日が120日、現場は113日

基準労働時間が同じ7時間45分の社員が、本社では年間休日が120日で、現場で働く社員は113日だって知っていましたか。団体交渉でそのことを質したら、「持ち合わせがないからわからない」として持ち帰り、次の団交で回答しました。その回答が「誰に聞いてもわかりませんでした」というものでした。労働条件の最重要案件である休日について、何の合理的な理由もないのに現場で働く社員は、本社社員に比べて年間7日間も少ないのです。こんな差別はゆるしてはいけません。

メールアドレス・ jsrou@yahoo.ne.jp