

まだまだ！ 当たり前じゃない！！

労基法第1条に定めてある「労働者の人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」は、憲法第25条に踏まえて設けられています。

そして、労基法には、「**会社が社員に具体的労働条件(賃金、労働時間等)を明示する義務がある**」事が定められているのです。

明示する義務がある具体的労働条件は、就業規則に記載する必要がある以下の《絶対的必要記載事項》です。

具体的には、以下の3項目です。

- ①: 始・終業時刻、休日等、就労に関する事項。
- ②: 賃金等、並びに昇給に関する事項。
- ③: 退職に関する事項。

就業規則に①～③のどれか1つでも記載していなかったら、労基法違反の責任を問われます。

私達東海労は、この間繰り返し「前月25日の勤務発表時に、予備月勤務内容も明示せよ」と会社に要求し続けてきましたが、会社は頑なに拒否してきました。ところが、年休裁判で原告が「**予備月勤務発表で白日(勤務内容を明示なし)で行う事は、就業規則違反・労基法違反だ**」と主張した事により、会社は1月からようやく、予備月担当乗務員の具体的な勤務内容(行路)を明示し始めました。

会社は裁判を恐れ勤務内容の明示を開始したのです。しかし、1月の勤務発表で、大阪第一運転所では延べ412日、大阪第二運輸所では延べ389日が白日(未開示)の状況です。

**全ての勤務内容を明示すべきでは無いでしょうか！？
他労組の皆さん！共に声を上げましょう！！**