

## レッキとした 業務指示じゃないですか！！

過日、組合員が出勤のためロッカールームで着替えているところに、当直の成宮助役から指示を受けた退出前の乗務員が組合員のところに来て、「成宮助役が呼んでますよ」と話しかけてきました。

そしてその指示に従順に従い、当直に出向き、下記のやり取りがありました。

- 成宮助役・・・「出勤点呼15分前のアラームが鳴り、点呼だから呼んできてと指示した」  
組合員・・・「内勤者がいなかったんですか？」  
成宮助役・・・「内勤者がいなかった」  
組合員・・・「いなかったから乗務員を使ったんですか？そんなことできるんですか？」  
成宮助役・・・「できる。退出前だったから指示した」

出勤時刻は決まっているのでそれまでに出勤したら問題ありません。  
当該組合員は、常日頃遅れることなく確実に出勤時刻までに出勤していました。  
この日も問題なく、出勤時刻までに出勤しようとした矢先の出来事でした。  
会社の都合で「早め出勤」と言っていますが、基本的にノーワーク・ノーペイです。

今回、成宮助役は退出前の乗務員に指示したと言っています。指示された退出前乗務員は、当該組合員に成宮助役の意志を伝えています。この意志は指示によって発生したものです。管理者の指示を直接だろうが、間接だろうが指示したのには間違いありません。それは、レッキとした業務指示で、すなわちロッカールームから当直までに要した時間は当然、労働時間として扱わなければなりません。

**例えば！** 現在プロ野球日本シリーズが開催されていますね！

プロ野球に置き換えて考えてみて下さい！

ベンチにいる監督が、選手に直接指示を出す場合があります。しかし、間接的にコーチに指示を出し、コーチから選手へ指示を出す場合もあります。それはまぎれもなく監督が発した指示です。

当該組合員と成宮助役のやり取りを植松運転科長に確認すると、「直接指示したのではなく、間接であるから業務指示ではない」「心配した思いやりだ」などと論点をごまかした見解を述べました。

このような「曖昧な指示」は過去にもたくさんありました。

車掌業務で過不足金発生時、営業科での事情聴取の時間を付けなかったことで、労基署から調査され、その時に会社は「過不足金を発生した乗務員が勝手に営業科にきた」と信じられない言い訳をして、労基署から「曖昧な指示はしないこと」と指導を受けましたが、今回も、また「曖昧な指示」を運転科長自ら自制するのではなく容認しました。

- ・ 指示を指示と認め、きっちり労働時間として賃金を払うこと！
- ・ 曖昧な指示は行わないこと！！