

休日指定の予定日公表が廃止に！

1月12日、大阪仕業検査車両所の掲示板に所長名で『休日指定予定日公表の廃止について』なる掲示物が貼り出されました。その内容は、①休日指定予定日公表の廃止について、②休日勤務の申し込みについて、③実施期日、④その他、となっています。

通常、このような重要な内容の掲示物については、点呼の際に管理者が「〇〇についての掲示物が出ていますので、各自でしっかり見ておいてください」と周知徹底するのですが、この掲示物に対しては一切ありません。なぜ何も言わないのでしょうか？

労使慣行は勝手に廃止できない！

休日指定予定日の公表は、2000年10月の協約改定交渉時に提案され、2001年4月から今日まで16年間に渡り運用されてきました。

このように長年に渡り、当たり前のように繰り返して行われてきたルールをみんなが認識して運用している場合、それは「労使慣行」「既得権」となります。そして、この「労使慣行」「既得権」は、立派な権利義務を有する規則になるのです。

したがって、そのルールを会社の都合で一方向的に廃止することは違法行為になります。

労働組合に説明して合意を得ること！

こうしたルールを変更する場合、会社は労働組合に説明をして合意を得なければなりません。しかし会社はそれをやらずに、何も言わずに、コソコソと掲示物を貼り出し、一方向的に廃止しようとしているのです。これは法律的にも許されないことです。私たちJR東海労は、1月12日に会社に対して、「会社の都合で一方向的に廃止することなど言語道断である」として団体交渉の開催を求めました。ユニオン、国労は、休日指定予定日公表に反対ですか？賛成ですか？

公表の廃止は要員不足！

現在、特休や公休の買い上げが多く発生しているようです。しかし、この買い上げが勤務表に反映されてはいません。つまり、勤務発表時には、既に買い上げにより勤務が確定しているということです。これは明らかに要員不足であり、そのため、一箇月8日の休日指定予定日が公表できないのです。休日指定予定日の公表というルールは、会社にとって都合の悪いルールになってきたのです。だから、その事実を隠すためにコソコソとやってくるのです。社員に関心を持たせないやり方を許さず、真実を見極め、しっかりものを申し出ていきましょう！

騙されない為に、職場で議論しましょう！