

退職直前に！唐突に！「残業」を強要し

正当な理由を認めず、不当な「業務指示違反」通告！

サービック第一事業所において、出向しているJ R 東海労働組合員に対して、「残業」を強要してきました。

組合員は、3月末で専任社員契約満了で退職します。また、長い間「残業」の指定はありませんでした。退職直前に、唐突に、卑劣で嫌がらせの「残業」を強要してきました。管理者は、組合員の「残業」が出来ない理由（事情）を認めず、事情により「残業」が出来なかった組合員に対して、不当にも「業務指示違反」を通告しました。

第一事業所における「残業」は、「強制超勤」である！

2022年度ダイヤ改正から、第一事業所では「始終時刻延長」として、臨時列車が多い金・日曜日および多客期に、最大45分の退出時刻延長（残業）が実施されています。管理者は「残業が出来ない場合は、出来ないことを証明せよ」と言っていますが、明らかに「強制超勤」です。また、「残業」の指定は、社員に「残業」の同意を得ることなく、社員に直接「残業」の業務指示をすることなく、掲示に「残業」の担務と月日を掲載するだけで、管理者と社員間での相互確認はありません。

J R 東海労働は、第一事業所の「残業」は「強制超勤」であることから、サービック本社に「社員の同意を得ること」などを申し入れ、団体交渉において追及しました。

しかし、本社は「就業規則に基づき業務上の必要性がある場合は、社員に対し労働時間外に勤務を命じることがある」「社会通念上やむを得ないものを指しており、会社が社員の申し出に応じて、適時適切に判断する」「社員の同意を得る考えはない」と不誠実な回答をしています。

36協定を締結しているサービック労組は

第一事業所の「残業」の問題解決に尽力すべきだ！

第一事業所の「残業」は、本社の「就業規則に基づき業務上の必要性がある場合」によって実施されています。しかし、「残業」を実施する場合は、会社と労働者間での36協定（労働基準法第36条）の締結が必要です。サービックでは、サービック労組が36協定を締結しています。ここは、36協定破棄も視野にいれた強い姿勢で、第一事業所の「残業」の問題解決（社員の同意が得ることなど）に向けて尽力すべきではないですか。是非とも、36協定をサービックで働く社員のために有効活用してください。

私たちJ R 東海労働と同じJ R 東海労働連に加盟しているJ S 労働のことが気になるかもしれませんが、第一事業所の「残業」はすでに2年経っています。何もしなければ、問題は解決されないままです。