

勝田運輸区分会と水郡線営業所分会が新JINJREシステムの初期設定等を労働時間として扱わなかったことについて「労基署申告」を行い、それに基づき労基署から「行政指導」が行われました。

行政指導へ至った根拠

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン
(厚生労働省)

【3 労働時間の考え方】客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。

※管理者の指揮命令下に置かれており、諾否（承諾するかしないか）の権利も有さないことや、使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（制服への着替え等）に当てはまる。

行政指導を受けて水戸地本は申12号「水戸労働基準監督署の行政指導に関する申し入れ」を提出しました。

6月28日、第2回交渉で会社は労働基準監督署の指導を受け「曖昧な指示は良くなかった。今後は労働時間として行う」「曖昧な指示により自分の時間などでやらないようにアナウンスはしていく」と回答し、今後の考え方について確認しました。

その後、労基署申告に至った新JINJREの初期設定や業務用タブレットのパスワード変更について「この作業は労働か」を明確にすることを水戸地本は求めました。しかし、会社から明確な回答が示されることはなく途中、確認のために会社は約35分間交渉を中断するも、具体的な判断・回答は示されず「確認には時間を要するため、本日の交渉はここまでとしたい」という理由により第2回交渉は1項途中で中断しました。

中野車掌区においては「超勤申請アプリ」を使用して超勤管理を行っていますが、超勤未払いが繰り返し発生しています。分会は全社員への説明・再発防止策の徹底を会社に求めましたが、誠実に対応されないことから東京地本に団体交渉開催を要請し、6月17日に団体交渉が開催されました。会社は超勤管理アプリの問題と認めず「労働時間管理およびチェック体制の問題」と回答しましたが、会社は速やかに社員へ説明と必要な教育を行うべきです。職場では不安と不信感が渦巻いています。

経営の責任としてコンプライアンス遵守を

ずさんな労働時間管理が明らかに

どの作業か労働時間が明示できない・超勤の未払いなど
事業を運営する上で極めて不適切な事象が相次いでいる！
労基法を遵守し、速やかに是正すべきだ！