



「原則」を壊すのは誰か！？

出退勤箇所を問わない「乗務トライアル」を許して良いのか？

2月17日 新幹線統括本部と団体交渉（幹申第4号）を開催

新幹線職場において「12月23日にトライアル実施予定」と突如として社員周知を行い、出退勤箇所が異なる乗務員行路が発生しました。これは「乗務割交番作成規程」で定める「1勤務」の原則を逸脱しているばかりでなく、東日本ユニオンと経営側で認識を一致させてきた「出先による勤務解放の是正」にも抵触していることから、2月17日に新幹線統括本部と団体交渉を開催し「就業規則」の遵守を求めました。

就業規則（乗務割交番作成規程・第2条「用語の意義」）

「1勤務」とは、原則として所属勤務箇所における始業時刻から終業時刻までをいう。

■「原則は守られなくても良い」という宣言に等しい新幹線統括本部の主張！

新幹線統括本部の主張→「原則という言葉がある以上、例外はある。例外と判断すれば原則を超えられる」
「その判断は経営側だけで可能」

■例外的取扱いと柔軟な運用は違う！ルールより感情が上回って良いのか？

会社は「働きやすさ向上のため」と言います。しかし、誰にとつての働きやすさなのでしょうか。経営効率や配置都合のためでしょうか。本当に社員のためなのでしょうか。

「例外」と言えば何でもできる状態は、ルールなき運用と変わりません。また「いたずらに運用しない」と回答していますが「いたずらかどうか」を判断するのは社員であり、会社ではありません。

私たちは忘れていません！2014年の勤務解放問題！

2014年、勤務開始後による変更により2泊3日行路の業務指示が、その後の処理段階において「出先」で分断され、賃金未払いが発生しました。そのとき会社は「1勤務の原則は守る」と約束しました。今回の運用は、その約束を根底から揺るがすものです。

■当時の教訓が生かされるどころか暴走がとまらない！

「例外かどうか」も会社の判断であり「原則を超えるかどうか」も会社の判断としています。将来の既成事実化を許して良いのでしょうか。一度、例外が常態化すれば、他の制度でも同じ解釈が使われる可能性があります。さらに、会社の「解釈次第」となり、管理者ごとに判断が変わることにもなりかねません。

原則は守られる前提で働いていますか？ 例外の範囲を会社が決めて良いと思いますか？

将来、不利益が起きないと断言できますか？

「変革2027」以降 ～ 社員のため 柔軟 多様な働き方 融合と連携 活躍フィールド 挑戦 ～

東日本ユニオンは、その言葉に隠された会社都合による例外的取扱いを総点検していきます！