

労働管理システムで残業未払いが無くなりましたか？

私たちだけではなく、会社にも「決められたこと」を守る義務があります。



残業を前提とするのではなく、法定労働時間を守るよう取り組むべきでは？

就業規則に載っている事

- ・労働時間や休憩時間
- ・休日等について
- ・時間外や休日労働
- ・年休について
- ・賃金
(詳しくは賃金規定に記載)
- ・退職手当
- ・教育や訓練
- ・業務災害補償等
- ・表彰や懲戒 などなど

この内容について会社は守る必要があります。守らなければ就業規則違反であり、労働基準法に違反していれば、罰則があるものもあります。

しかし、すべてを覚える事は無理です。『**そういえば、これはどうなの**』と感じて調べる力を養う為に日頃の学習が重要です。

「**あなたの職場の就業規則はどこに
おいてありますか？**」

就業規則に記載がある事

過去JR九州では残業代の未払いにより、労働基準監督署からは正勧告を受けたという経緯があります。これにより2018年7月から、労働時間の更なる徹底を図ることを目的として、労働時間管理システムが導入されました。対象者は全社員（乗務員勤務適用者を除く）となっており、JAMPSと連携し各箇所を設置された専用端末に職務乗車証をかざすことで、出勤・退勤時刻及び実際の勤務開始及び終了時刻との乖離をチェックしています。しかしながら、未だに一部の職場では出・退勤の前後に記録に残らない時間外労働が行われていると聞きます。

しかし、問題の本質はまた別のところにあります。そもそも、なぜ残業は起こるのでしょうか？この背景には、職場の要員が不足しているために一人当たりの仕事量が増え、長時間働かざるを得なくなるといふ実態が横たわっています。だとしたら、**各々が残業をしないと業務量に追いつけないという現状が誤りであり、突発的な業務が発生しない限り勤務時間内に業務が終了できるような要員を確保するのが会社の使命です。**

仕事が終わりに終わらないのは、すべて私たちの責任ですか？

残業は「あたりまえ」ではなく「例外的なもの」



若いカ

第 112 号
2019年 3月1日
発責 国労九州本部

博多区博多駅東3丁目9番3号
ニッコーハイツ1003号
JR 092-2075
NTT092-483-1515