

# VIEW

## 恣意的、差別的な監視労働は止めろ！！

## 精神の自由を不当に拘束する監視労働反対！

大交両は、3件のヒューマンエラーの発生を受けて各担当者に事情聴取と「教育」をそれぞれ別々に行いました。しかし、会社のいう「教育」は、「新これ忘れ」などの他にビデオがあったり、知悉度確認（50問×2の満点性）があったりで、その内容はそれぞれでバラバラです。そこには会社の恣意的な判断が入り大きく違っているといえます。また、教育後も一部の社員にだけ、B担務としての見極め確認を行い、その後も「フォロー」と称して担当社員の後ろに確認者をつけています。まったく差別的な扱いです。

会社は、教育を受けた社員の内、一部のB担務者だけ「B担務の見極め」と称して12日の午後交検作業と16日の午前交検作業の2回、管理者と他の確認社員（Gリーダー、B担務）が張り付きしました。作業開始から終了まで後ろにピッタリ張り付かれて監視されているのは精神的苦痛を受け誰でも十分な作業が出来ません。そればかりか、16日の午後交検作業以降も「フォロー」と称して社員による監視を続けさせています。

このままでは十分な作業、安心した作業が困難です。そう判断した社員は、18日の作業開始前に管理者に「監視労働は止めてほしい」と抗議にいきました。

社 員：何時まで監視労働をするのですか。

管理者：フォローです。もう少しです。

社 員：もうちょっととはどういう事。（一人だけの）基準はなんですか。

管理者：うちの基準です。

社 員：なんですかそれは。

管理者：作業がきちんとやれるかどうか確認をしている。

社 員：ヒューマンエラーが3件続きましたが何で私だけ見極めなんですか。

管理者：見極めはしています。（3人）全員。

社 員：していないでしょ。何でわたしだけなんですか。答えられないんですね。

管理者：もともと認めたものが・・・

### 労働基準法第5条（強制労働の禁止）

使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。

大交両で行われている監視労働は、労働基準法第5条に違反します。働きやすい職場をつくるために、職場から監視労働をなくすために、みんなで声を上げていきましょう！