

VIEW

「標準化作業」を社員を処遇する道具にするな！！

社員がボーナスの減額を不服として申し立てた「労働審判」が開かれました！

昨年末のボーナスを減額されたことや、ボーナスをカットした理由を明らかにしないことが納得いかないとして社員が4月に申し立てた「労働審判」（「労働事件」を迅速で費用が安く済むよう解決する制度）が5月17日に行われました。

その過程で①「（工具紛失など）輸送に重大な問題があった場合」は管理者から社員への注意指導が10回未満でもボーナスカット、②「作業の手順違反」③「指導違反や管理者への反抗」などもボーナスカットの理由になるが、③だけなら数十回の注意指導でボーナスカットになることもある程度だが、②を含むと10回以上でボーナスカットになることもあるなど、「社員のボーナスをカットする際のガイドライン」のようなものが明らかになったそうです。そして今回労働審判を申し立てたことにより「苦情処理会議」では会社が3件しか、しかも「〇月頃」としか明らかにしなかったボーナスのカット理由としている事柄を、他にも15件明らかにしたそうです。そのほとんどが「チョークチェック漏れ」や「台車を検査する手順が違う」ということだったそうです。

会社は社員に注意・指導しているから「ボーナスカットの理由は本人が知っている」と言っているそうですが、複数の管理者ではなく1名の管理者が社員の作業を見たり社員と交わした会話を「指摘事項」として報告しているのですから、その内容には「管理者の主観」が多く入ります。また機能検査の「側カウル・塞ぎ板の相互チェック開始の放送」の寸前に、放送前に作業にかかっていないかピットをくぐって見にくる管理者がいるなど、「報告のために動いている」ような管理者も見うけられます。そもそも社員の記憶にないような「指摘」でボーナスカットされたのではたまったものではありません。会社は「品質向上のための標準化作業」と言いますが、データが取られ「会社が社員を処遇する道具」として使われていることを見ておかなければなりません。これは全社員に関わる問題です。

皆さんはどう考えますか？！