

## やっぱり狙い撃ちなんですか？！

## こんなことまでボーナスカットの理由に！！

昨年の年末手当を5%減額された社員が申告した「苦情処理会議」が昨年末開催されました。

聞くところによるとボーナスをカットする理由のひとつに、管理者が作業中に「作業方法が違う」と社員に指摘した項目について「作業内容をどこまでやるのか曖昧な部分」があり、そのことについて社員から質問された現場管理者が「確かめておきます」「調べておきます」と言って、その後何の「返答」も「指導」もなくそのままになっていた事柄（軸バネ取り付けボルトの打検の範囲についても含まれていることがハッキリしました。

そもそも「ボーナスカットの理由とされる事柄」は、日頃多くの社員が現場管理者から言われているような事柄です。「協約」で、期末手当（ボーナス）の減額は「勤務成績が良好でない者が5/100減額」とされているだけで、その内容については何も明示されていません。極めて曖昧です。

日頃作業者の「指摘事項」を管理者がチェックして積算しておいて、会社にモノ申す社員に対して、他の社員との比較や合理性がなくても狙い撃ちでボーナスカットすることなどいくらでもできます。

ちなみに前述した大阪交番検査車両所の現場管理者は昨年の12月20日、朝は普通に出勤していましたが、午後から開かれた「労働委員会」（私たちの所属する労働組合がボーナスカットの理由を載せた組合掲示を掲示板から撤去されたことなどについて不当労働行為で申し立てている事件）の審問に傍聴で参加しているのです。

**まさか半休を取って行ってはいないと思いますが！  
社員の皆さんはどう思いますか？！**