

先ず処分ありきは問題だ！ アルコール検知の問題点を会社と議論

四月以降、乗務員に対し出勤時アルコール検査が行われています。社会全般がアルコールに対し厳しい認識を持ち、検知器を用いて客観的な数値により証明するという趣旨自体に何ら異議はありません。アルコール検査自体はJR他社をはじめ、輸送業務に携わる各社でも行われています。しかし、アルコール検査で乗務不可とされ帰宅を命じられる事態が発生してしまいました。「大丈夫」と自信を持って出勤したけれど、そこは人間の感覚だけ……。初めての経験にびっくりですが、その後待っていたのは懲戒処分の「減給!」。検知された数値により処分は異なるようですが、いきなりの厳しい処分には疑義を感じざるを得ません。0.05mg という基準は設けていますが、これは乗務できるかどうかの基準。処分の基準数値なんて決まっていません。まず処分を出して社員に知らしめるというやり方は決して成熟した労使関係とは言えません。その他、多くの問題点が職場では発生しています。

私たちJR東海労名古屋地本は、「申2号 アルコール検知器による心身状況確認に関する申し入れ」を行い、9月21日、会社と議論をしてきました。

就業規則は全社員対象だけど 検査は乗務員＝運転士・車掌だけの不思議？

会社は、「処分を撤回する考えはない。酒気帯び勤務の禁止については就業規則に定められている通り。」と回答。正当性を主張しますが就業規則は全社員対象のはず。そこを問うと「出勤時にアルコール検知器を使用するのは乗務が前提となる勤務の社員としている。」との答え。要するに「決めたから」と言うだけで何ら答えになっていません。指導添乗する管理者も、運転当直も、業務用自動車を運転する者も居るんですが検知器で検査はしません。会社として飲酒に対する姿勢を明らかにするなら、少なくとも運転に関わる社員は検知器を用いて検査すべきであり、就業規則を盾に処分するなら全社員がアルコール検知の対象のはずです。

**私たちが言いたいのは、
処分ありきの会社の姿勢に異議あり！
職場の実態を理解して不公平を無くせ！です。
みんなで一緒に
声を出して行こうではありませんか！**