

2016年度協約・協定改訂 職場から闘おうシリーズ ⑥

第5回協約・協定改訂団体交渉

年休は17日、休日出勤はなくなる！

これのどこが適正要員か!!

9月5日、2016年度基本協約・協定改訂第5回団体交渉を開催しました。

今回は安全対策の一部と、パワハラ、復帰再教育、添乗などの労務管理、年休、休日出勤などの勤務関係について議論しました。特に「年休は17日も取れていれば十分、休日出勤を無くす気などない」と言わんばかりの会社の姿勢に対して、「休みたい日に年休が入ること、会社の都合で勝手に休日出勤をさせないこと」と職場で汗して働く社員の切実な声を強く会社にぶつけました。

詳細は業務速報No.1002を参照して下さい。

- 安全優先で行った処置でのミスに対して責任追求や懲罰的な教育をするな。
- ミスに対する責任はある。緊張感を持って業務を遂行してもらう。
- 管理者が大勢の前で大きな声で社員を怒鳴ることはパワハラで職権乱用だ。
- パワハラに定義はない。状況によっては大きな声もあり得る。
- 教育なき復帰再教育の目的は、見せしめ締め付けだ。安全のためにやめるべき。
- 自習も教育。復帰のための教育は安全のために必要である。
- 指摘を目的とした添乗は単なる妨害でありやめること。
- 技術向上のために添乗し指摘する。
- 知識と技能の保有の確認は添乗と訓練で十分。知識、技能の試験はやめろ。
- 安全確保のために点数で判断することはあり得る。
- 年休は休みたいときに休むためのもの。時季変更は休める時季を示せ。
- 世間と比べ年休発給は多い。時季は会社ではなく社員が示すもの。問題ない。
- 休日出勤が減っていない。一方的に休日出勤とすることは協約に反している。
- 要員は波動のピークに合わせない。休日出勤指定は協約に反していない。
- 訓練の待ち時間を1時間以内に、車掌の準備時間を増やすこと。
- 1時間以内では受けられない乗務員が出る。個別的な内容は地方で議論を。

次回第6回団体交渉は、9月8日13時からです。