

2017年度協約改訂交渉を全組合員で闘おうシリーズ⑥

第5回協約・協定改訂団体交渉

年休は16日、休日出勤は増えている！！

これのどこが適正要員か！！

本部は9月4日、2017年度基本協約・協定改訂第5回団体交渉を開催しました。今回はパワハラ、復帰再教育、添乗などの労務管理、年休、休日出勤、更衣時間などの勤務関係について議論しました。特に「年休は16日も取れていれば十分、休日出勤は無くならない」と言わんばかりの会社の姿勢に対し、「本気で年休を付与できるよう、休日出勤を無くすよう努力をしているのか！休日は休養するためにある。働くためにあるわけではない！」と職場で汗して働く社員の切実な声を強く会社につけました。

詳細は業務速報No.1058を参照して下さい。

- 本人がノイローゼになるまで追い込むやり方は指導ではなくパワハラだ。
- ×本人の受け止め方だけではパワハラとはいえない。
- 重大なミスの発生に繋がるような日勤教育、復帰再教育はやめること。
- ×復帰のための教育は実施し、知識・技能が習得できたか審査する。
- プレッシャーを拡大し業務への集中力を妨害する添乗はやめること。
- ×技術や知識の確認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。
- ×総合的に確認するうえで妥当である。
- 年休取得日数が16日に減ったのはなぜか。
- ×わからない。社員が年休を申請しなかったのではないか。
- 休日出勤は減るところか増えている。一方的に休日出勤とするのは協約に反する。
- ×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。
- 厚労省のガイドラインに則って、制服への更衣時間を労働時間と認めること。
- ×会社の指揮命令下とは言えず、労働時間とは考えない。

次回第6回団体交渉は、9月7日13時からです。