

2019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

自己の時間で作業時間の不足を補っている 実態を認め、労働時間とせよ！手当を払え！

本部は9月4日、2019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、休日出勤解消に向けて、診断書の提出、適正な労働時間、年休や休暇、それらに関する具体的な条文の改訂等について、アルコール検査に関する基準や勤務認証、賃金・制度関係などについて議論しました。しかし、会社はまたしても一方的な解釈を主張し、組合が提案している協約改訂案をことごとく否定する姿勢を示しました。労働時間についても、会社は制服への更衣時間など労働時間とするのは当然の時間を認めないばかりか、社員が自己の時間で作業時間の不足を補っている実態を直視しようとしません。

本部は職場の実態を明らかにしつつ、社員の労働時間を会社は適正に把握しなければならないことを重ねて主張しました。本部は、続く交渉の中で、さらに問題点を指摘し要求や提案の実現をめざして粘り強く奮闘していきます。

議論の詳細は業務速報No.1163を参照して下さい。

○休日出勤指定は本人の同意を得ること！

◆必要だとは考えていない。

○診断書をめぐると都労委命令が出された。判断に従うこと！

◆まだ見てない。適切に対応する。

○乗務員の労働時間を改善せよ！

◆業務に必要な労働時間は措置している。休養等に必要な時間は確保している。

○乗務員の準備報告時間が足りない。

◆検証して確保できている。

○規程の訂正は手待ち時間ではできない。訓練内か超勤で対応すること！

◆手待ち時間でやってもらう。業務指示しなければ超勤にはならない。

○ベアは一律定額配分！経過年数による基準昇給額の減額を撤廃すること！

◆そのような考えはない。