

業務の新聞

第64号

2020年 10月 26日

冬のボーナス!!

先日取り組みました「賃金アンケート」を集計しました。賃金・期末手当に“期待する声”“要求を実現しよう”という切実な内容が明確になりました。力を合わせ“声”を実現すべく職場からがんばりましょう！

住宅ローン返済や子弟の教育・日々の生活に『ボーナス』は不可欠となっています。本部は、「3.0ヶ月」を柱にした年末手当に関する申し入れを経営側に10月26日に行いました。ANAやJR西日本の状況など“低額予想”を変えていく取り組みがわたしたちの要求実現には不可欠になります。長年の経験を活かし職場から「生活実態」を踏まえた積極的な活動を私たちが行っていくことが何より大切になります、聞き分けの悪い！あきらめない！たたかいを創りましょう！

TASC 大丈夫ですか？

10/10～11にかけて、中央緩行線代々木駅Bにおいて『TASC』を使用しているにも拘らず50件を超える停止位置修正が発生しました。

原因もわからないまま、担当線区の乗務員は不安を抱え運転を継続していました。

ホームドアの導入は千葉支社管内でも進められています。

仮に、天候に左右されるような機器や設備であるならば抜本的かつ早急な改修・改善を進めなければ、お客様に安全・安定輸送を提供することは出来ません。

この事象の原因究明と具体的対策の構築を強く望みます。

TASC本当に大丈夫ですか？

年次有給休暇？！

GOTOキャンペーンなどを利用し旅行などを企画している方もいることと思います。そんな中である職場では「年休付与は申し込み順には付与しない」「申し込み事由で判断する」などを“理由も明かさず”“勝手に”自分で決めて勤務作成する助役さんに指示した『現場長さん』がいます。

年次有給休暇に関しては、申請方法や「優先順位」などについて、いわゆるローカルルールで極めて多くの職場で「職場のコミュニケーション」をもとに運営をされています。

この『現場長さん』の職場で“何が起きている”のでしょうか？シッカリとキッチリと話を聞いていきたいと考えています。職場での労働組合の活動なしに問題は解決しません。職場から共に考え行動しましょう！

シッカリ怖がって！

『職場で“PCR検査陽性反応者”が確認されました。』ということを聞いたらあなたならどうしますか？

「オレも濃厚接触者になるの？」「オレもPCR検査受けるの？」「勤務はどうなるの？」「オレの嫁さんや子供は？？？」などなど不安と疑問に冷静ではいられないと思います。

仮に職場で“PCR検査陽性反応者”が確認された場合『保健所の判断・指示・指導に従い行動する』というのが各職場での対応とされています。職場対応内容などの情報の公開も“現場長判断”となっています。ウワサなどで右往左往してしまいがちです。管理者の皆さん！ミスリードが無いように職場と社員のことを考えてください。