

企業倫理が問われる重大な問題が長野支社で発覚!

長野地本は、長野支社と問題の根絶に向けて緊急の団体交渉を行う

長野支社の「労働時間管理は会社と個人の責任において行う」回答は厚生労働省が策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に反する行為である

長野地本FAXニュース No. 26より

長野地本申4号

「働きがいのある企画部門の構築」に向けた緊急申し入れ交渉内容

長野地本は12月12日に申4号について会社と交渉を行ってきました

長野地本としての申し入れ

長時間労働、サービス超勤、パワーハラスメントに対する認識、対応、対策を明らかにすること

会社の見解及び対立点

- ① 組合員から悲痛な声が寄せられているが、会社は一切認めない
- ② 11月29日以降、調査を行ったが、何も問題はない
- ③ サービス労働の指摘に対し、あらゆるデータ(超勤時間、出退勤時間、パソコンのログ時間)を使用して調査をする必要はない
- ④ 労働時間管理は会社と個人の責任において行う

その他の主な回答

- ① しつけを名目にしたサービス労働(清掃)の実態はない
- ② 超勤30時間を抑制するルールは存在しないし、また抑制もしていない
- ③ 労働時間管理は適正に行われている

現場実態を捉え、会社との対立点を明確にし、安心して働ける職場環境をつくり出そう!

現在、長野支社内において、企業倫理が問われ決して看過することができない重大な問題が発生していることが明らかになりました。その内容とは、月の超勤時間が30時間に近づくと上長から打刻前・後のサービス残業を指示されている。自分の時間による会社への強制参加。若手社員への「しつけ」と言う名目のサービス超勤。打刻前・後のサービス残業を行っていた社員に対して狙い撃ちした異動。会社による強制的な年休使用で海外旅行。さらに公的・私的な場で人格を否定するような発言を行う上長がいる。と日常的に長時間労働・サービス超勤・パワーハラスメントが行われています。

このような組合員から悲痛な叫びを受け止め、長野地本は組合員の命と健康、安心して働ける環境の構築をめざして緊急申し入れを行いました。しかし会社の回答は、あまりにも企業としての当事者意識に欠けるものであり、断じて認められるものではありません。

東京地本は、長野地本と共に組合員が安心して働きがいのある職場の構築に向けてたたかいます!