



その業務指示に倫理観はあるのか！？

年末年始から続く雪害に、全系統の現場社員、管理者、企画部門で働く全ての社員が業務に奮闘しています。そのような中考えられない業務指示が一部の管理者から行われました。口約束だけで休日出勤をにおわせるような曖昧な指示や、休日出勤した社員に出勤後直ちに休養するように業務指示が行われました。

公共交通を担う鉄道事業者として輸送を確保する一方で、私たちは労働者として安全で働きがいのある労働環境を作り出すことを労働組合として取り組んでいます。働く労働者の真面目に業務に向かう気持ちを無下にし、規則や通達を都合よく解釈して出される業務指示を東日本ユニオンは決して許しません。

まだまだ冬期は続きます。疑問があれば役員まで連絡、相談をお願いします。

設備職場における事柄

翌日休日である社員が「天候次第で出勤してもらえないかもしれないから、そのつもりでいてほしい」と口約束による自宅待機状態となる事柄がありました。結果的に呼出しはありませんでしたが、これまでも社員の協力でそのようなことが継続されていた実態がありました。待機や出勤が必要であるならば、明確に職場において待機するように業務指示を出し、労働時間として取り扱うべきではないでしょうか。

運転職場における事柄

勤務発表で休日勤務を命じられ出勤すると乗務列車の終日運休が前日の段階で決まっていた。点呼を受けると休養を命じられ、休養解除後臨回気に乗務する旨指示を受けました。運休が決まっていながら所定時刻に出勤させ、休養指示するのであれば出勤時間を遅らせれば良いのではなかったのか、休日勤務している社員への気遣いが無いと主張すると副区長の指示で、臨回気乗継まで待機となりました。雪害で疲労が蓄積する中で出勤する社員の想いを無下にしていた指示ではないでしょうか。

安心して働きがいがある労働環境実現に向け 東日本ユニオンに加入しよう！