

お金をかけてでもすべき事

見習い日誌作成は超勤でした

乗務員の皆さんが見習い乗務中に書いた見習い日誌等について、時間外労働に当たることが指摘され、賃金が未支給であったことから、会社は過去2年以内に行われたものについて、超過勤務手当を支払うとしました。なぜ2年以内なのか？」同じように日誌の作成に時間を割いたのに賃金を貰えないのはおかしい」と言った声が聞かれますが、労働基準法第115条に「賃金や災害補償その他の請求権は2年間」とあり、超過勤務手当の請求権は民法上の時効を迎えているため、会社としては支払う義務がありません。

また今後については、見習い乗務員個人の判断で、任意に見習い日誌等を作成することとしています。しかし、この「任意」という言葉には問題があります。見習い日誌を書かれた皆さんは分かるかと思いますが、見習い同士で日誌の進捗状況を確認し合うことがよくあります。また、「任意」とした場合、見習い同士で書く人と書かない人が出てきます。その場合、書いていない人は自分だけやる気がないと周りから思われるのではないかと疑心暗鬼になり、精神的に追い詰められかねません。

不足した学習時間はどこへ？

我々は見習い日誌の作成については、乗務員になる過程で重要な学習ツールの一つと考えています。会社側も同じように考えていたからこそ、これまで見習い乗務員には日誌を作成させていたのではないのでしょうか？学習の他にも見習いとしての進捗状況を指導担当と相互に確認する意味もありましたが、そのような機会も無くなります。また**乗務日誌の作成で学習し、身に付けていた知識はどこで補填されるのでしょうか？**現在の乗務員はワンマン化や新型車両の相次ぐ導入など、必要とされる知識も多様化しています。乗務の振り返りに加え、学習も個人で行うとなれば、見習い乗務員の負担は間違いなく大きなものとなります。**「任意」とし、明確に超勤で作成させないのであれば、見習い期間を延長するなどし、不足した学習時間を保証するなど、会社として対策を取るべきです。**
お金がかかるから止めるというのはいかがなものでしょうか？

2年以上前の人間にも何かしらの補償が欲しいよね。義務は無くても会社が支払うという分には問題はないけど...



「任意」はサービス労働を助長しませんか？



若いカ

第 122 号

2018年 8月1日

発責 国労九州本部

博多区博多駅東3丁目9番3号

ニッコーハイツ1003号

JR 092-2075

NTT092-483-1515