

安全で働きやすい職場環境は、 懲罰的・厳罰主義ではつくれません！

先日、マスコミが「JR桑名駅などに勤務しているJR東海社員7人が『ICOCA（イコカ）』の不正使用が発覚、会社は7人を処分したが公表していなかった。」と報じました。

そして、「(これまで)公表しなかった理由について、JR東海広報部は『社内調査を継続中だったため』としており、他にも同様の不正がないか調べている」とも報じました。不正事実発生後の再発防止対策や状況等の詳細についてはわかりませんが、処分が出された事実だけは明らかにされています。

しかし、マスコミ報道にもかかわらず、どこの職場でも上記の内容等については何ら周知されていません。この問題に関しては、いっさい明らかにされず「事の重大性、規模、リニア建設をかかえた社会的反響等々」をいろいろ考えてのことか？隠密に？処理されていたように思えます。

ここで私たちが注目すべきは、この事象がまたまた現場の当該社員に対する「懲罰的・厳罰主義的対応・処分」だけで片付けられはしないか！？ということなのです。

今年1月に起きた、「パンタグラフ舟板のボルト取り付けミス」による事故においては、すでに関係した社員は長期日勤、処分と現場から配転されてしまいました。

さらに、「営業列車の運転台で喫煙した社員」「眼鏡をかけずに新幹線を運転していた運転士」に対しては、いち早く会社がマスコミにリークし、当該社員らは長期日勤の後、処分・配転となりました。

いずれにせよ会社はこれまで、一環して事象を発生させた社員個人に対して懲罰的・厳罰主義的制裁することのみの対応を繰り返しています。

今回発生した「ICOCA」に対する不正扱いの問題を含め、会社は、全容を明らかにし、事象を発生させた社員に対して懲罰的・厳罰主義的制裁を押し付けるのではなく、職場や社員個々に不満やストレスがあったのではないのか等の背後要因を追及する必要があるのではないのでしょうか。そうした対応によって再発防止にもつながるのです。

労働組合として取るべき行動は何か！

一方、当該社員が所属していたと思われる、東海ユニオンのとった行動は何だったのでしょうか。東海ユニオンの皆さん！今後の予定として「勉強会」「対話集会」が開催されるようですが、その場で役員に詳しい内容を聞いてみて下さい。

起きた事象に関して反省も必要ですが、反省以上に「不満」「背後要因」を究明することなく、当該社員に対する責任の追及、懲罰的・厳罰主義的対応を繰り返す姿勢は労働組合として許すことができません！