

反動の嵐に抗して！

2012年

5月18日

No. 18

JR 東海労働組合

台検車両所分会

発行者 西村泰弘

編集 教宣部

突然の「残業外し」の意図するものは！！

全ての他労組組合員の皆さん！

いま台検では現場管理者がとんでもない指示を行っていることが明らかとなりました。

伝え聞くとところによるとW助役は、班長が事前に本人の意志を確認し残業の要請をしているにも関わらず、その日の夕方班長に対し「〇〇（東海労組員）には残業をさせるな！」「人選をするときはよく考えて選ぶように！」また「臨時に発生した残業に対してはどうするのか？」との班長質問には「人数が足りないときは業務命令で残業をさせる」と指示を出したそうです。

本人が助役に確認したところ、しどろもどろに「私の伝え方が足りなかったと思う」「〇〇さんの体調を心配した」などと言いつつ返答をしてきたそうです。そもそもW助役は、本人に限らず他の社員にも残業時に体調を心配するようなことを聞いたこともありません。社員の体調を気にするのであれば、作業パートについての配慮や体調管理のための年休をもっと当たり前に発給するのではないのでしょうか。

「残業外し」の指示はT科長？

ところで「残業外し」は、台車グループだけではなく輪軸グループでもK助役が班長に指示を行っており、3月以降の要員配置を見ると、東海労役員が計画的な残業予定日には見事に当該勤務から外されています。さらには残業予定を事前に助役に相談するようにと指示されていたそうです。そしてこの指示を行っているのがT科長（不当労働行為前科一犯）と公然と職場で囁かれています。

そもそも会社はなぜ東海労役員の「残業外し」を行うのでしょうか、それは東海労役員と若手社員との接触する機会が多いと、会社の「労務管理」のやり方がいかに社員をだまし力で押さえ込むものであるかを明らかにされると困るからだと思います。それを避けるためにこのような強行的な「残業外し」を行ってきたことは間違いありません。今後の要員配置に注目です。

私たちはいかなることがあっても会社が組合の所属によって業務上差別を行うことは、法律上禁止されており、このような卑劣な「不当労働行為」を許すわけにはいきません。

これが管理者によるパワーハラスメントの実態だ！！

さらに悪質なのは、管理者がこの「不当労働行為」を班長に強要していることです。管理者が誰であれ「不当労働行為」を班長に強要することは、職権（管理者の立場）を利用したパワーハラスメントであることは間違いありません。またパワーハラスメントはセクシャルハラスメントと同様に不法行為です。このように「不当労働行為」やパワーハラスメントの違法行為を繰り返す会社に「規律、規範」などと言う資格はありません。

私達東海労と共におかしいことにはおかしいと声をあげよう！！