

VIEW

「業務の教育資料」にも見え隠れする会社の本音！！

「サービス労働」をはじめ社員は会社の言うことに疑問を持たず行動せよ！

4月30日に「定例作業における指差喚呼実施」の説明会が行われました。「作業の手順ごとに喚呼や指差喚呼を行う」というものです。「しっかり確認することでミスが減って収益も確保でき、それが結果社員の幸せにもつながる」としています。しかし「ミスを減らすためにできるだけ喚呼も併用して確認しよう」ではなく「決められた通りに一言一句やっています」なのですから「喚呼のための喚呼」にはならないでしょうか？！現場管理者は「声出し文化の実践をやっていますという実績づくり」ができていいかもしれませんが、過度なチェックは現場作業者の負担にはならないでしょうか？！

また、5月7日からはN700A編成の交番検査がはじまりますが、4月末に10～15分の机上説明が2回あっただけで現車訓練はありません。机上説明の数日後に「教育資料」が社員の机の上に配布されましたが、質問・疑問を出し合うような「検討会」もありません。「新マニュアル」についての疑問点は社員の皆さん多く感じていると思いますが、一つ例を挙げると「無加圧の状態の機器検査でドアテストの一部も行う」としていますが、ロックシリンダーが出ていない状態で戸袋の中を確認して異物を発見できるのでしょうか？！

「声出し作業」や「新車種マニュアル」は現場で作業する社員の立場で考えられているのでしょうか？！

社員の皆さん、今回各自の机に配布された「交番検査教育資料」の4ページを開いて見てください。「大阪交番検査車両所の勤務形態」として始業・終業時刻や勤務種別を載せていますが、その前に「出勤後から作業開始までの作業の流れ」として「面着札による担当号車の確認」や「作業内容や申告指示や掲示類の確認」、現在時間外で行なっている「体操」は「4F点呼場所でグループ毎に指定」と勤務時間前にやるのが当たり前のように書いています。「業務」なら勤務時間に組み込むべきです。小さいことかもしれませんがこれは「サービス労働」です。

社員の皆さん、会社が言うことに対して「疑問」を持つことも大切です！