

**危険な行動を見ていて注意しなかった社員もイエローカード！****関連会社の管理者も注意を行う！****新たな「社員管理」の手法導入？！****「命を守るルール」を導入する目的は何か？！**

会社はこの年度末に『「命を守るルール」の遵守徹底について』という掲示を出して、「死亡事故や労働災害を未然に防ぐ」ことを目的にと称して大阪交番検査車両所でも3月29日と30日に「教育」を行い、「教育」の時に配布した行動目標の用紙の「・・・決められたルールをいかなる場合も守り安全最優先で行動します」という欄にサインをさせ、4月以降に「ルールに違反した社員」や「ルール違反の社員に注意しなかった社員」に対してイエローカードを出して「勤務を外して教育を行う」としています。

社員の死亡事故や労災を防ぐために会社が対策を講じるのは結構なことです。しかし社員の「安全」のために設備の改善やゆとりある作業ダイヤへの見直しなどお金のかかる側を見直すのではなく、社員の注意力に頼るばかりの、しかもペナルティを合わせて与えるという側の対策ばかり進めるのはいかがなものでしょうか。しかも「関連会社の管理者からも注意を受ける」というのですから、日頃出向社員の労働条件について会社に申し入れても「そこはヨソの会社だからJRからどうこう言えない」と言いながら、何という都合のよさなのでしょう。これは、就業規則の47条・48条に定めてある「職制」からも逸脱しています。

かつて「主任レポート」導入の時も「個人名を挙げてどのような指導をしたか具体的にレポートに書きなさい」と会社は言っていたと思いますが、現場に管理者がいなくても管理者に較べると安い賃金の社員どうしがお互いに管理し合うという職場づくりが目指されているのではないのでしょうか。最初は社員から文句が出ないように「社員の命のため」などと打ち出しながら、そのうち慣れてきたら「作業方法」だとか「社員の私生活」についてもお互いに注意しなさいとか、管理者のいない場所でも社員どうし自然に注意し合うとか、そういうことが目指されているのではないのでしょうか。そういう会社の「決意」は朝の点呼のやり方を少しづつ「軍隊調」に変えていることや、所長の腕組みをした「労災防止のポスター」にも現われています。

リニア建設に「着手」して、会社はますます建設資金を捻出する必要があります。人件費についても相当「コスト削減」をしたいと考えているはずです。

でも社員の皆さん管理者や周囲の社員から「いつ何を指摘されるか」といった職場で逆に安全な作業ができるのでしょうか！！