

## 遅刻したのはスーツで通勤していないから？！ 我が社の「社員管理」は科学的か？！

大阪交番検査車両所庁舎4階通路に「1月3日の総点呼の所長訓示の内容」が貼り出されています。その中には「12月にセキュリティカードの一時紛失と出勤遅延（遅刻）の2件の不祥事があった」として、その内「遅刻」については『他所も含めた今年度の出勤遅延発生者の多くが通勤時スーツ未着用だった』として不幸にも「遅刻」してしまった社員が「スーツで通勤していないのが悪かった」ように表現し、『出勤時スーツに着替えれば仕事モードに切り替わる』『今後スーツ通勤を強く懲慥（勧める）する』としています。しかし12月に不幸にも大阪交番検査車両所で「遅刻」してしまった社員の「原因」は「勤務錯誤（次の勤務を勘違いしていた）」です。「スーツを着て仕事モードに意識を変える」とことと何の関係があるのでしょうか。よく「労働災害」の話をする時に「ハインリッヒの法則」を引用したりしますが、今回の「例え」はあまり科学的ではありません。「精神論だけを前面に出した社員管理」に違和感を感じた社員も多かったのではないのでしょうか。

最近「鳥飼基地の各車両所」においても「社員管理のバロメーター」だと言わんばかりに、管理者が競うように「社員にスーツで通勤するように説得」していると伝え聞きます。私たちの仕事は新幹線電車の検査・修繕で、「いい電車を出してなんぼ」ではないのでしょうか。「スーツ通勤」が悪いなどとは言いませんが、それを「上から押し付ける」のはよくありません。通勤時の服装はあくまでも「社員の自己の時間の範囲内」です。

「自己の時間」といえば昨年導入された「Jネットによる事務手続き」で、社員の福利厚生に関する事柄を「勤務時間ではない社員の自己の時間（始業前や昼の休憩時間）で社員がパソコン入力する」よう会社から「指導」されていますが、「人間ドックの申し込み」などならまだしも業務に必要な「調査表」の申告までも社員が自己の時間でパソコン入力するようにと1月3日付の「掲示」が出ています。「勤務時間中にパソコン入力できる余裕がある時はやってもいいんですか」と管理者に尋ねたところ「今のところはそうはなっていない」とあくまでも『自分の時間でやりなさい』ということのようです。

社員の皆さん『ON・OFF』はハッキリしませんか！