

分会ニュース

「必ず書いてもらう！」時系列等報告書の 強要は絶対認められない！

11月26日のA班・交検作業で、GS（グランドスイッチ）が復位されないまま側カウルを閉めてしまった事象が発生しました。

会社は、その事象に関して26日27日と担当者呼びつけ事情聴取を行いました。作業者は、ミス認め今後気をつけると言っているにもかかわらず、会社は其中で「時系列等報告書」を書くよう強要しました。更に、日笠首席は「時系列等報告書」を拒否した組合員に対し「必ず書いてもらう！」と言い放って強要をせまりました。

会社は、11月28日担当検査であった組合員の業務を再び外し、再度「時系列等報告書」を書くよう強要しました。組合員が拒否をすると日笠首席は「業務指示違反」を発し、教育と称し「就業規則・文書規定」等を三回も読み上げさせました。

会社は、何か事あることに「時系列等報告書」を社員・組合員へ強要します。

以前まで会社は、「状況報告書」「顛末書」「始末書」の作成を強要してきました。「状況報告書」は事故・不祥事の状況を会社が把握するため、関係者が状況を記入し報告するものでした。「顛末書」は非違行為の当事者が、事象の顛末を報告するものと一応言われていました。しかし、会社は「状況報告書」「顛末書」の整理統合した「時系列等報告書」作成を業務命令によって強要しているのです。

今年1月15日、各職場に「迅速かつ正確な報告の重要性について」なるものを掲出しました。「時系列等報告書」はこれに基づくものです。例えば、「社員が非違行為を認めるか、否かに拘らず、書面による報告が必要であることを書面上で明確化する」「管理者は、非違行為の当事者が誰かの判断を要さず、書面による報告を指示することができるようにする」というものです。

社員が、非違行為を認めるかどうか、非違行為の当事者が誰なのか関係なく業務命令をもって「時系列等報告書」の書くよう強要しているのです。事象に関係する社員は、何があっても書けということなのです。

それは、「主任レポート」や「個人面談の面談表」にもいえることですが、社員が言葉で言うだけでなく文書として書面で宣言させることによって、そしてその内容をエスカレートさせ社員と管理者の間の絶対服従の主従関係を築くことがそれらの狙いではないでしょうか。また、それはおかしいことがあっても会社に一切物言えぬ職場づくりを意味します。

J R 東海 労大二両分会は、労務管理・労働強化を狙った「時系列等報告書」の強要には反対します。