

かんさい回覧板

発行責任者 熊澤 守

編集責任者 教宣部

「個人情報漏洩問題」 シリーズその① 当該管理者だけの責任か！？

会社は、個人情報漏洩が発覚した9月3日以降、「個人情報等の取り扱い・管理の厳正について」や「飲酒について」などの掲示を貼り出した。また、新大阪駅では全社員に個人面談を実施し、科長クラスが形式だけの謝罪の中で、今回の事象があたかも当該管理者個人の資質の問題であるかのように打ち出し、「個人の責任=処分」で片付けようとしている。これでは、まるでトカゲのシッポ切りと同じではないか。

当該管理者のみならず、通常の仕事に加え、旅客からの苦情対応、N-OJT担当社員の労務管理、業務研究やQCの指導などに忙殺され、自分でUSBフラッシュメモリを買い、自宅に仕事を持ち帰っている管理者がほとんどである。そのような管理者の作業実態を黙認し、人間性を無視してこき使う会社幹部こそ責任追及されるべきである。

東海会社は、借金地獄の財務体質に加え、中央リニア独自開業をめざし、さらなる借金を重ねようとしている。そのしわ寄せは、すべて我々社員に転嫁しているのである。

新人事・賃金制度の導入で、賃金はごく一部の社員を除いて目減りし、効率化の名による要員削減で、乗務員職場を中心に休日出勤の強要、さらに人件費や福利・厚生費などを大幅に削減している。一方、ダイヤ改正のたびにきつくなる労働強化に加え、金のかからないサービス＝ブランドクオリティと称する航空機の客室乗務員並みの笑顔とサービスを強要し、休日返上での業務研究、QC、提案、主任レポートによる社員間の監視等々を強いられる。できない社員には恫喝をし、教育という名のいじめをくりかえす。精神的ストレスによるうつ病になっている社員がどれだけいることか。立場は違えど現場の末端管理者とて似たような環境だろう。いや、それ以上である。まさしく、このような職場環境が今回の問題を引き起こしたのである。社員が肉体的・精神的ストレスのない職場をつくるために、労働組合は当然にも努力しなければなりません。決して、会社と一緒にあって個人に責任を転嫁する組合であってはならないのです。ストレス解消のためのお酒も、グチのこぼし合いではなく、楽しくおいしい酒にしたいものです。

会社は社員情報の内容を隠すことなく明らかにせよ！

漏洩した「社員の個人情報」の内容は、氏名、生年月日、住所、電話番号、最寄り駅であるとしていますが、皆さん信用できますか？

東海労は漏洩した社員個人情報の開示を要求しています。