

とれいん

とれいん

2008年 7月31日 NO. 7

J R 東海労神領分会

発行責任者 : 堀 部 肇

編集者 : 教 宣 部

『規律と忠誠心』『命令と服従』の労務管理で 安全は守れるのか？

人事異動で新たな管理者が各職場に配属されました。「何が何でも言う事を聞け」と強引に物事を進めていると現場の社員は話しています。

J R 福知山線事故を教訓化していない東海会社

最近、神領運輸区一般掲示に「基本動作不良発生」とする異常な掲示が張り出されました。「連日ミスが発生している中で、基本動作を守らない事象が発生した。今後ルールを守らない行為には乗務を任せられない」と言う内容です。

この事象が起きた時、神領運輸区森区長は、ホームに多くのお客様がいる中、大声で罵声を浴びせながら、乗務員に近づき注意したそうです。

私服の人物からいきなり大声で恫喝されている乗務員をお客様が見たときに、お客様が「どのように感じたのか」森区長は考えたのでしょうか？「何事か」と不快感を覚え、話の内容から「異常な会社だ」と印象付けてしまうのではないのでしょうか？これが「旅客を相手にする会社の現場長か」と良識を疑います。森区長こそ法律を守ってください。相手の人権を尊重しないことは「憲法違反」です。

管理者こそ就業規則違反？

また最近、私服でホームに立っている管理者、列車に乗っている管理者が増えました。いったい彼らはどのような時間で、私たちに話しかけて来るのでしょうか？まさか通勤の途中で、ついでに指摘しているのではないのでしょうか？「ルールを守れ」と言いますが、出勤点呼も行わず自分の時間で「指摘・恫喝」を行う彼らこそが就業規則を守っていないのです。

基本動作不良で乗務を任せる事ができないと書かれています。基本動作不良は陰から見た管理者の主観のみで不良だと判断されます。「あいつは最近生意気だから、注意して監視してやる」という感情で指摘されるということなのです。

私たちは、このような労務管理に反対です。全ての働くものが尊厳を持ち、人権を守り仕事ができるようにこれからも東海労は闘います！！

基本動作は安全を守るための一部であって全てではない。

働きやすい職場環境にするために共に闘いましょう。