

またもや職場から追放か!?

今、車両所職場の中では、理不尽な出向人事が発令されたとのうわさが飛び交っています。

それは今年8月に、構内入換の際「事故表示灯が点灯している車両を入換していいのか」と列車扱所に問い合わせたことを「打ち合わせ」と勘違いしてしまい03に進入してしまった社員に対して処分をした上で「全日警」出向発令をしたとのことでした。

職場では、今年1月の「パンタグラフ飛ばし」事故を想起し、「ミスをしたら問答無用で追い出されるのか」といった不安の声が渦巻いています。

処分の乱発と人事権の乱用からは何も生まれない!!

確かに、信号確認を怠って発車した事故は、重大な要因がはらんでいます。だからこそ、労働環境など背後要因を含めた徹底的な原因究明が必要となります。

しかし、会社のとった方針はこれとは全く正反対でした。本人を乗務から降ろし、構内操縦ステッカーをはがし、処分を科した上に職場から出向という責任追及だったのです。

会社は労使確認を遵守しているのか!?

会社は、出向協定を各組合と結ぶに際して以下の「付属確認」をしています。

「出向の発令に際しては、予め本人に対し、出向の必要性、出向すること及び出向の制度ならびに出向先での労働条件を説明し、出向することについての理解を得る取組を行うこととしたい。」

この確認を遵守するならば、出向の必要性を説明し、本人の理解を得なければなりません。

理不尽な二重懲罰人事＝出向命令に反対しよう!

今回の出向発令は、明らかに二重懲罰人事です。こうした見せしめ人事に屈してしまったら、これからも社員に責任をかぶせて過酷な処分と出向が横行します。

当該社員はもちろん、車両所で働く全ての労働者は、懲罰人事＝出向発令を撤回させるために今こそ声を大にして訴えようではありませんか!