

タイムリー	2010.11.30	JR東海労働組合
	No.6	東京車両所分会

1月の「パン舟体落失」と同じだ！

「処分と若年出向」の懲罰人事は直ちにやめろ！！

11月中旬、修繕車両所の社員に突然「全日警」への出向の事前通知が出されとの話で、会社の理不尽なやり方に労組の枠を超えて多くの社員から怒りの声が出されています。

この若年出向を通知された社員は、今年8月に責任事故を起こし、処分を受けています。この事故が原因での若年出向だとすれば二重の懲罰であり、まさに懲罰人事であり絶対に許されることではありません。

若年出向は強制できない！ 本人の意思を尊重せよ！

会社は、出向協定を各組合と結ぶに際して「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。決して強要があってはならないし、本人の意志が尊重されなければなりません。

「処分と職場からの追放」では1月の「パン舟体落失」と同じ！ この繰り返しではいつまでも事故はなくなるらない！

今年1月に『パンタグラフ舟体落失』という事故がありました。

作業を担当した修繕車両所の3名の社員は、出勤停止処分の後、挨拶もなしに人知れず出向に出されました。今回の件もそれと同様のまさしく懲罰人事です。今や車両所では『何かしでかしたら処分』が当たり前の風潮となっています。本来、事故を教訓に二度と起こさないため、原因を究明する事が重要です。責任追及では、何も原因をつかめません。事故を起こした社員、管理する管理者にもおうおうにして『自己保身』がはたらくからです。

1月の『パンタグラフ舟体落失』事故では、作業責任者は「経験がないから出来ません！」と管理者に断ったのです。管理者の作業指示を断ったのですから現場社員の立場からすれば勇気も必要です！それにもかかわらず、管理者は作業をさせたのです。さらに、その作業には管理者が立ち会ったのです。作業者の『作業経験がない！』との言動からも、立ち会った管理者は、細心の注意を払い、最後まで責任を持つのは当然です。

しかし、残念ながらその作業員 3 名は『出勤停止と若年出向』の二重の懲罰でした。

それ以降、対策として必要以上に多くの『チェックシート』が導入されてきました。原因を作業員に転嫁し、そこから出された対策が『チェックシート』の導入です。原因がそもそも違うのですから、そこから立てられた対策にも当然無理が出ます。

もはや『チェックシート』は事故防止のためのツールではなく、「誰がその作業に携わったか？ 誰がミスをしたのか？」を立証するためのツールでしかありません！

なぜなら、提出を強要されている『チェックシート』の大半は、現場で実作業をする社員が必要と感じていない物が多いからです！

ヘルメットの『有資格者シール』を剥がすのも対策ですか！？

「基本動作を守らない！ 基本作業を守れない人は即刻出て行ってもらう！」と公言する修繕車両所長。その現れなのかどうか分かりませんが、ヘルメットに貼られている有資格者を示す『操縦者』と記された赤いシールをも剥がす行為に及んでいます。決して、操縦者としての資格・免許が剥奪されたわけでもないのにこの仕打ちです。

所長の命令には忠実な下の管理者もピリピリ状態です。その空気は職場へと蔓延し『失敗してはいけない！ 間違っははいけない！ ミスしたら処分と出向だ！』と思いつつ作業を行っている社員も多数います。この異常な雰囲気はヒューマンエラーの温床となっているのです！

さらに、おまけに若手社員に対しては、決まって服装の乱れの是正と称して「社会人たるもの背広を着てこい！」とことあるごとに指導をしているようですが、これでは現場社員はたまりません！

車両所で働く皆さん！ 声を上げよう！

無意識のうちに会社・管理者による『命令と服従』が植えつけられ、物言えぬ社員ではなく、物言わぬ社員づくりがされているのです。

しゃにむに『専門性を高める！』だとか『プロ意識を！』と声高に張り上げ、あげくに『処分と職場からの追放！』という恐怖心だけを植え付けるやり方では問題は解決しないのです。

今こそ声を上げなければ、まさに暗い職場にされてしまいます。

ミスしたら『処分と職場から追放！』というやり方は絶対に許される行為ではない！

私たちJR東海労は断固反対し闘っていく！