

いつまで続けるのか！ いいかげんに見せしめ じみた『日勤限定・担務外し』は直ちにヤメロ！

車両所の管理者は、かの舟体落失事故を教訓として、社員に対して「車両事故を絶対起こしてはならない！」 また、「絶対忘れてはならない」と教育しています。同じ過ちを起こさない事は大切なことであります。しかし、その反面その作業に従事していた社員に対しては重い処罰をかけてきます。昔風に言えば「島流し」。それが今なら、関連会社への出向であります。

この事故に限らず、当事者は一般的には負い目がありますから、罰は罰として受け止めざるを得ません。会社は、些細なヒューマンエラーに対しても容赦しません。現場社員の一回の過ち、一回の失念に対してたとえ『始末書』を提出しても情状酌量の余地もなく厳罰に処しているのが現実です。

ある職場では、そのような社員に対して罵声や叱責が飛びかっている所もあると聞きます。修繕車両所でもヒューマンエラーや失念、その他のことで操縦の免許を剥奪された社員が多数います。分会組合員にも『言われなき無実』で長期間にわたり日勤勤務だけに限定されている組合員がいます。さらに、主任職ですが『確認者』にも指定されません。まさに『見せしめ』としか言いようのない扱いです。会社は、いつまでこのような『日勤限定や確認者外し』を続けるつもりなのでしょうか？ 私たちは、卑劣極まりないこのような所業＝差別を許すことはできません。即刻、他社員と差別することなく、本来の勤務・業務に従事させることを実現するために闘います！

なぜ？！ 交検においては理解しがたい担務変更が横行！

また、交検においても理不尽なボーナスカットや主任の担務変更、A 担当から B 担当への変更、主任に C 担当指定、技術係を主任担当への指定など、理解しがたい担務変更が平気で行われています。多くの社員は「なぜ？」と不思議に思っています！ 私たちも『理不尽な担務変更だ』と言わざるを得ません！

会社・管理者は最近特に『規律と規範』を社員に訴えています。「J R 東海社員とは、こうあるべきである！」と声高に教育しています。大麻や IC 乗車券の不正使用などは、J R 社員以前の問題です。それを会社の『規律と規範』になぞらえているのが、問題意識のすり替えです。

拳句の果ては、「身なりをきちんとしろ！」「髪を染めるな！」「髭を剃れ！」などは、その典型であり、私生活にも介入してくるありさまです。まさに『命令と服従』『規律と忠誠心』の強要でしかありません。

管理者に指示された通りに動くのが当たり前！？ 理不尽さを口にするこゝさえも、はばかりされる職場風土。このような職場では、明るく安心して働くことはできません。**私たちは人間らしく、労働者らしく働くために闘います！**