

会社の名古屋の仲間!!の刑事告訴を許さないぞ 抗議の「主任レポート」提出拒否のたたかい

名古屋地本蒲郡駅の組合員を会社の管理者資料を窃盗したとして刑事告訴した会社側に対して、東京地区分会の仲間は、「主任レポート」提出拒否や、東京駅第3科の「チェックマナーシート」の提出拒否などで抗議と連帯のたたかいを続けている。会社管理者は毎日の用紙渡しと終業時、その他で趣旨の確認や「業務指示違反」などを口頭で迫るとともに、事情聴取や「再教育」などで圧力を繰り返している。

提出拒否のたたかいは、名古屋の仲間に対する不当な弾圧に抗議して取り組まれた。職場では会社側はその確認を極力避ける形で、一方的な「業務指示違反」を繰り返すばかりである。ある組合員は「(業務は)順調でした」と記して提出したにもかかわらず、「業務指示違反」の通告を受けたり、また「特記事項なし」の提出に対し「クレーム処理の事を書け」と指示、しかし特記ほ

どのことではないと断るとこれも「業務指示違反」などと圧力の乱発を繰り返している。社員間に不評の自己申告制の「チェックシート」も、提出の拒否を続ける仲間が強い意思で会社側の労務管理への抗議を続けている。

**マナーチェックシート、
毎日の記入提出こそ
一番の改善事項だ**

目の不自由なお客様に

「じゃあ、これ書いて!」

盲導犬をつれた目の不自由なお客様が、出札 **新横第2** 窓口で、多目的室への座席変更を申し出た。

しかし対応した社員は「えー、多目的室ですか?時間がかかりますよ」と、いかにもやりたくないような態度をしめした。そして申込書を差し出し「これに書いてくれますか」と言った。これがJR東海におけるブランドクオリティーサービスの、悲しい現実である。それはその社員を指導している管理者たちの反映なのだろう。社員同士のあいさつもろくにできない一部の管理者たち、もっとも営業第2の社員だから、あいさつもしたくないのか?

一寸五部

「こんなところがあつたりしいが、以後注意するように」、そんな言葉が最近管理者の口から聞くことが増えた。いわれた方はおもしろいはずがない。なぜその場で指摘したり訂正しあつたりしないのか、なぜわざわざ管理者の口を経る必要があつたのか、いったい誰がそんな報告をするのかなど確実に「主任レポート」は社員間のコミュニケーションを損ねている。そんな野放図な運用が本当の安全やサービスなどにはつながらないことを問題にしてきたのが、わが東海労の取り組みだった。それを警発権力一体となって弾圧してきたのが、先の名古屋での「事件」だ。内部生発された管理権が犯されるような内容自体が一番の問題だろう。

「あそこの職場は違う」と「規律と忠誠心」に従わない社員は「隔離職場」に押し込む。そんな差別と区別の労務管理が若き社員たちにも反映しているのだろう。

ブランドクオリティーサービスの悲しい現実