

## 黙っていても J R 西日本と同じ 安全と健康のために職場の声が届く会社に！

### 組合員のみなさん！ ユニオン・国労組合員のみなさん！

J R 西日本が18日、宝塚線（福知山線）脱線事故をめぐる調査報告書漏洩などの問題を検証した第三者機関の報告内容を明らかにしました。新聞によれば報告は、とても他社のことと言ってられないものとなっています。

報告書は原因を「組織防衛優先の企業風土にあった」とし、井出元会長が作った経営体質については「独善的で、上にも申さぬ文化をつくり、技術軽視も進んだ」と断罪しています。井出氏にとって、社員の犠牲の上にある「組織」とは一体なんなのでしょう。社員や安全やお客様ではありません。

さらに具体的に、会長就任以降も「陰性」が敷かれ「他人の意見に耳を傾けず、人事権を握り、独裁的経営に経営陣は沈黙した」「現場を知ろうとしない経営体質が作られた」「これが経営上の最大の失敗」と指摘しています。

### 私たちの職場はどうでしょうか？

葛西会長を含む経営陣がどのような意見交換をしているかは全く分かりません。しかし「意見交換」の内容は職場の労務政策・社員管理として間違いなく現れています。

最近、職場で特に感じるのは「仕事がきつい」ということではありませんか。仕事に「きつさ」を感じながら、無理をして仕事を確実にやっているのです。このまま黙っていても J R 西日本と同じ道を進むことになります。

わたしたち東海労はこれまで、一貫して言いつづけています。職場には「年休が取れない・流れる」「早出・居残り・自己啓発」「一方的な休日勤務指定」「異常な乗務おろし・日勤」「本人の意志を無視した還流」「試験中心の訓練」「不当な職名変更・剥奪」等々理不尽なことが沢山あります。

会社はこれらの問題に対して、もっともらしく安全やサービスと言っていますが、本当にこの状態を続けることで健康を維持し安全やサービスを保てるのでしょうか。このままではいつか「異常な社員管理」による張りつめた糸が切れて、第二の福知山線事故が発生します。職場から声をあげましょう