

# 労働組合としての 考え方を示そう なぜ 職場から出されるのか？

N 1 4

2 0 1 0 . 2 . 7

J R 東海 労 東 二 運 分 会

## すべての所員のみなさん

東海労組合員の小林さんが、懲罰的に東京駅に転勤させられて1ヵ月が過ぎました。理由は皆さんの知っているとおりです。私たち東海労はこの転勤に抗議し会社に、小林さんを運転士として乗務させるように強く求めました。

東海労が抗議し運転士に戻せと求めた理由は、反省し新たな気持ちで決意をしている時にこそ、しっかり話しを重ね共に歩き始めるのが労働組合として当然とすべき行動だと確信したからです。

## ユニオン・国労組合員のみなさん

皆さんの組合は、組合員が困っていたり、ミスをした時にどのように話してますか。ユニオン分会では、年休や転勤や家族のことで組合員が悩んでいる時に役員は相談に乗ってくれますか？ 組合員が仕事でミスをした時はどのように話をしてますか？ ほとんどが、ダンマリ でありませんか？ 国労分会はどうですか？

人は誰でも 100% ミスを起こしても良いなどと思っていない。にもかかわらず私たちの職場では、ひとたびミスをすると、常習だ悪質だ素直でない、あげくに反抗的で社会人として失格だとまで言われます。皆さんは理不尽な会社の対応に怖さを感じて、「それじゃあ、つじつまが合わない」「こうじゃなかったのか」「あなたの責任」、という問い詰めにやむなく従っていませんか。

## 本当にこれで良いのでしょうか？

会社は、事実関係は同じ間違いをしないために必要、と言い少しの矛盾も見逃さないようにメモし、取り囲み、畳みかけてきます。途中で不調を訴えたり通院した人もいます。悪いのは全て自分、ということを社員自らが認めなければ終わらないのです。最後は転勤だ、出向だと宣告され処分のあげく職場から出されます。

社員に罪と責任を認めさせ、そのうえ労働組合に物を言わせない状況をつくっているのです。

今こそ労働組合が理不尽な会社に物を言い、労働組合としての考え方を内外に明らかにしなければなりません。そうしなければ私たちの職場はますます働きづらくなります。だから東海労は、働きやすい職場にするために呼びかけます。

**勇気をもって 共に声を出し 物を言いつづける労働組合にと**