

スキップ

No.4

2010年4月1日
J R 東海労働組合

職場問題シリーズ④

現場で管理者が立ち会っていたのに！ 社員のみにも責任転嫁でお茶を濁すな！

1月29日の東海道新幹線の架線が切れる事故で、東京車両所から当該3名の社員があいさつもなく寂しく去ってから約20日間が経過しました。当該3名は事故以降、本務から外され2週間の長期日勤、2週間の就業制限、さらに5日間の出勤停止処分、挙げ句の果てに関連会社へ若年出向を強要されました。処分はいち早く2月26日に、会社幹部を含む管理者6名と当該作業員3名に出されました。未経験な作業を強要し、作業に立ち会った管理者は「訓告」処分であり、今も何もなかったように東京車両所で勤務しています。管理者の責任は無いのでしょうか？当該社員のみにも責任転嫁で良いのでしょうか？

私たちは架線切断事故での交渉の中で、原因究明はもとより、管理者責任の追及をしてきました。会社は、管理者責任は全く無いかのように言い繕い、作業を行った社員のヒューマンエラーのみを大寫しにしました。管理者を擁護する会社の姿勢が如実に表れました。

他労組のみなさん、こんな事では日々安心して職場で働くことは出来ません。管理者は何のために存在するのでしょうか？都合が悪くなると社員に責任を転嫁する管理者はいませんか？あなたの上司＝管理者は頼れる管理者でしょうか？明るい職場作りのために、是非、職場で疑問を投げかけてみましょう。

J R 東海ユニオン組合員のみなさん！ 労働組合の存在意義は組合員を守ることです！

当該3名の社員はJ R 東海ユニオン所属の組合員でありました。J R 東海ユニオン指導部はこの事故の対応として、1回だけ3名に対して面談を行ったそうですが、いち早く3名のミスと決めつけ、会社掲示と見間違えるほどの注意喚起を促す組合掲示を掲出しました。それ以降、会社と交渉など3名の組合員の立場に立った行動は何ら見あたりません。弱い組合員を守るといふ労働組合の存在意義を失っているとしか言えません。J R 東海ユニオン指導部は組合員を守るのではなく、会社を守るために存在していることが証明されました。あなたはこのことをどう思いますか？職場の役員に問いかけてみて下さい。おかしいことには共に声を出していきましょう！

会社・ユニオン指導部の姿勢、見えたり？
1・29架線切断事故で