

# スキップ

No.8

2010年6月2日

J R 東海労働組合

職場問題シリーズ⑧

## 何のための報告？

**社員のあら探しと責任追及に終始する現行制度  
では事故の再発防止は図れない！！**

みなさん職場では「日常と異なる事は全て報告しなさい」と言われていますよね。職場によっては、毎日、勤務終了時に報告書を提出しているところもあります。また、関係する社員全てが報告するという事で、例えば車掌の客扱いの事をよく分からないまま運転士も報告していますよね。「何でもかんでも報告＝書類提出で嫌だ」なんて声を職場ではよく聞きますが、**本来の目的は「事故等の再発防止を図り、将来に亘って安全安定輸送を確保していくため」という事を知ってましたか？「それは違うやろ！」**とお怒りの声が聞こえてきそうです。全くその通りで、本来の目的とは程遠い報告書の強要が職場ではまかり通っています。

会社は、何事も正しい手順を求めます。これは事故防止の基本かもしれませんが、度が過ぎるのは如何なものでしょうか。官僚の自己保身と同じです。「自分の責任に関わる事だけをやればよい」「やるべき事をやれば起こった事故は関係ない」と発展するに至っては、ただの責任逃れと言われても仕方ないでしょう。

過日こんな事がありました。在来線の運転士A君は車両故障を発見し迅速に処置したため列車の遅れもありませんでした。しかし、A君は後に日勤再教育になります。それは、故障が正しい点検手順では発見出来ないからで、発見できたのは正しい点検手順を行っていないからだ、として日勤再教育となったのです。それが分かったのは、A君が正直に報告したからです。

ここで報告の本来の目的を捉え返してみましよう。目的は事故の再発防止なんです。故障が発見出来ない点検に問題はないのでしょうか。それらを含めて検証しない事には再発防止は図れません。残念ながら、報告を受けた管理者の対応は、A君に対する責任追及があるだけで、故障の再発防止の観点は微塵もありません。本来の目的を全く果たしていないのが今職場で行われている報告なのです。

何回もの書き直し強要の擧げ句にと  
「これは正しい取り扱いではない」と  
日勤教育では堪らない！

**明るく働きやすい職場を作るため  
みんなで声を出していこう！**