

管理部人事課に普通に疑問点を 聞いただけで処分とは、人事課は何様だ！

5月20日、東海鉄事人事課は東海労組員に対し、管理部人事課から昇級試験可否通知を受けた際、「暴言を発した」ことは社員として不都合な行為であるとして不当な『嚴重注意処分』を渡しました。このような一方的な処分は許されるものではありません。

組員は、JR移行時に会社施策である「多能化」に協力し、運転士から建築区へ転勤しました。その後、建築区は会社都合により廃止されました。本来ならば元の運転士に戻らなければならないところ、下請け会社に3年間の出向を命じられました。出向期限の3年後本体に戻るところが、また出向会社が変わる発令を受けました。彼は「運転士でなくてもいい。保線区でもいいから本体に戻すべきだ」と伝えましたが、会社は元請け会社へ出向を命じました。元請け会社で原則の3年を経過し、4年間勤務し出向先で1等級昇進するほど真面目に仕事を続けました。

出向先では仕事ぶりを評価される

昨年、JR東海で昇進試験を受けました。結果は不合格でした。しかも、人事課は通知を電話で伝えたというふざけたものでした。彼は電話で、

「私の人事考課の書類は出向先で作られているはずだ」「不合格の理由が人事課で分からなかったらどこで分かるのか」「不合格の苦情処理用紙がほしい」と淡々と主張しました。

これに対し、若い人事課の担当は先輩の苦勞など関係ないがごとく「人事考課で判断した」「出向先の評価はその会社の評価でしかない」「苦情用紙は名古屋まで取りに行くこと」「分からない」「知らない」とのふざけたやりとりに「ふざけるな」と気持ちをぶつけました。後になって若い人事課員はこれが暴言と言い出したのです。

出向先での努力は評価に値しないのか

電話でのやりとり「言った。言わなかった」の話で処分とは、会社側の主観で処分が出されるという、まさに暗黒の職場管理ではないでしょうか。言いたいことがあっても黙っている。何か言ったら処分だ。これがJR東海の現実です。彼にしてみれば、「出向先での努力は評価に値しない」と言われたも同然です。

気に入らないから時系列等報告書を書かせ処分する。私たちは、会社の横暴を許すわけにはいきません。おかしいものはおかしいと言える職場を目指し奮闘していきます。