

東日本 大震災発生！

3月11、東北地方太平洋沖を震源とするM9の地震が発生、直後の巨大津波により沿岸部の街々が壊滅状態となり、多くの尊い人命が失われました。この度の震災で犠牲になられた方々のご冥福をお祈りするとともに、被害に遭われた皆さま方に心よりお見舞い申し上げます。

国労本部は、高橋委員長を本部長とする「国鉄労働組合東日本大地震災害対策本部」を設置し、「何よりも安否の確認と被害状況の把握に全力をあげること」などをはじめとした当面の取組みを決定し、全機関が全力をあげ対応を進めています。

また、東日本本部は、当面の対応についてJR東日本に申し入れ、「被害状況を踏まえた迅速な対応と心の通った社員への激励を発すること」などを要請しました。

職場では気がかりなことが・・・

こうした一方で、職場では気がかりな事象が発生しています。

地震発生の日、首都圏の交通網が麻痺し、帰宅困難者が多数発生しました。政府は「徒歩などで帰宅せず、職場などの安全な場所で待機して」（枝野官房長官）と呼びかけ、無理に帰宅することがないよう勧めました。

しかし、ある現場管理者は日勤社員に対し、「お客様誘導の要請要員」として職場に残れる社員以外は、帰宅するよう促し、帰宅困難者であっても職場に残ることは困るような言動をとったために、少なくとも社員から疑問視されています。

JR東日本は、コンプライアンス経営を推進し、働きがいのある職場づくりをめざして「人材育成」や「より働きやすい環境へ」の取組みを進めています。現場管理者は、人材を「人財」に、またメンタルヘルスケアを推進し、社員一人ひとりのストレスに対処することを先頭に立って推進すべき立場にあることが、JR東日本グループ社会環境報告書には記載されています。

地震発生から3日後、社員を前に改めて震災時の勤務等について管理者から説明があり、「帰宅困難者は職場に残っても良い」旨の話しがされましたが、災害発生時こそ、立場上のふところの広さを発揮してほしいものです。

国労分会は、今回の震災を受け、

- ① 現場管理者は、「大地震発生時の対応マニュアル」に基づき、職場内では統一した対応をとること
- ② 管理者の資質の問題では、メンタルヘルスの面からもパワーハラスメントに近い言動は、働きやすい職場環境とはかけ離れたものであり、管理職としては慎むこと

以上の2点を職場要求として上部機関へ上げました。

よりよい職場環境に

していく為に、

知恵と力を合わせよう！