



千葉労働新聞

国鉄千葉動力車労働組合

〒280 千葉市要町2番8号(動力車会館)

電話 (鉄電) 千葉 2935・2936 番
(公) 千葉 (22) 7207 番

90.8.27 No. 3274

「自認書」で「NO」と言える

JR当局はこの間各職
場において、事故・作業
ミス・遅刻などを「不始
末」「不祥事」ととらえ
て、現場労働者に「自認
書」なるものの記入・提
出を強要している。

「自認書」なるもの

「自認書」に

何らの根拠なし!

性格は、起こった事柄に
対して、自らが行った行
動を逐一記入させ、全て
自分(本人)に非(罪)
があったことを、自らが
認めるというものであり、
全ての責任を現場労働者
に転嫁していく現在の「

JR体制」を最も象徴さ
せるものであると言える。
ここでは八月八日に開
催された団交経過を引用
しながら、そのデタラメ
さと反動性を明らかにし
ていきたいと考える! (交
渉ニュースNO・九参
照)

(組合)「自認書」は、
何の規則に基づいて書
かせるのか? また、何
を目的にしているのか
? 「自認書」を強制し
ないこと。

(当局)会社は、社員が
発生させた事柄につい
ての事実を把握する必
要があることから、本
人の申し立てを聞いて
いることである。

(組合)「自認書」は、
会社全体で統一して行
っているのか?
(当局)統一した様式は
ない。支社の指導で行
っている。

(組合)「就業規則」上
に定められているのか
(当局)具体的には明記
されていない。

(組合)何のために書か
せるのか。
(当局)不祥事等に対し
書かせている。

(組合)不祥事等とは、
具体的にはどのような
言いか。
(当局)項目別に答える
必要はない。

(組合)同じ事柄で書か
せる場合と、書かせな
い場合がある、どうい
うことか。

(当局)発生したこと
について、現場長の判断
で行っている。

(組合)何か事柄が起こ
れば、現場長は事実調
査を行い報告書を提出
している。それで事実
把握は出来るではない
か。

(当局)事実を把握する
為に、あくまでも本人
が事実を良く知ってい
る、本人から書いても
らう。

(組合)本人の申し立て
に基づき、現場長が報
告書を作成している。
「自認書」は必要ない
と考える。さらに、現
場長は「非を認める内
容」がないとして書き
直しを強制している。

(当局)事実を把握する
ために、本人に書いて
もらう。

(組合)「自認書」を強
制しないこと。

(当局)現在も書く者と
、書かない者がいる。

(組合)「自認書」を書
かないことをもって、
不利益な扱いをするの
か。

(当局)書かないことを
もって、そのような扱
いをしたことはない。

(組合)「自認書」を書
く、書かないによって
査定材料にするのか
(当局)「自認書」を書
く、書かないによって
判断するものではない
、あくまでも発生した
事象に基づき判断する
。「自認書」も判断の
一部として使う。

以上経過を見れば明
らかな通り、「自認書」
とは何らの根拠なきもの
である。
普段からJR当局は口
を開けば、「就業規則」
「会社としての施策」
「きめられたこと」と、き
まり文句を耳にタコがで
きる程言っておきながら、

「自認書」に関しては何
の定めもなく、統一
もされていないことを、
支社が独自に「指導」と
称して書かせることを強
制しているのである。

又、書かせる、書かせ
ないは現場長の判断など
と回答しているが、これ
も労務政策の一環として
JR総連の組合員は見逃
す場合もあるというもの
ではなからうか? (事実
同様の事象での処分内容

もつと 責任転嫁

人員削減—強制配転—もつともつと

(「もつと」とは、J
R東日本が現在CM・ポ
スター等で「もつと」快
適なサービスを行う標語
として使っているが、現
実は「もつと」深刻なも
のである。)

JR当局の言う「不祥
事」「事故・作業ミス」
がなぜ発生するのか?
安全を無視したたび重
なる合理化と人員削減に
よって本来的要員が足り
ず、車両検査周期延伸や
作業の省略によって車両
はボロボロ「スピードア
ップこそが最大のサービ
ス」といった発想によっ
て運転士はアクロバット
的運転を強要され、「ダイ
イ改」ごとに作業はきつ
くなり、安全とはかけ離
れたところからの「アゴ
ヒモ・カーテン」の強制
—処分、労組破壊そのも
の強制配転、一方にお
ける運転士の差別・選別

の差を見よ!—
そうでなければ、千葉
転JR総連・永島の暴力
問題・職場放棄を、団交
で「どちらに非があった
かわからない」などとい
う回答がでてくるわけが
ないのだ!

一方では千葉転・土岐
区長のような、不当労働
行為を平然と行う者が、
「現場長としての権限」
を「正当行使」するも
のであり、「よくやって

いる、見習うべき」など
と評価される「JR体制
—現場長としての「権限
「判断」とはこの一点に
集約できるものである。
さらに「自認書」の中
味によって、それを処分
の対象・査定材料にする
と云うのである。
根拠なきものを書かせ、
本人が認めたものである
から、その処分は妥当・
適当と云うのである。
これでペンを持てる人
がはたしているのだろうか?
(蛇足)
今や社会的には3K(危
険・きつい・きたない)
が嫌われる企業の条件だ
そうである。
又、時代的背景なのか
「朝シャン」で遅刻など
日常茶飯事であって、逆
に「管理サイド」はいか
に職場にいてももらえるの
かを考えるのだそうであ
る。その中味がいいとは
言えないが、JR東日本
は前段の条件にピッタリ
であり、出勤遅延—賃金
カット—処分—ボーナス
カット—昇給延伸などと
いう図式では、新たに採
用されるといいう、「新人
類」と言われる若者の目
に「JR体制」がどう映
るのか?
今から興味津々である。
魅力ある職場とは、J
R当局の言う「明るい風
通しの良い職場」とは程
遠い!