

労働者意識がないとどうなるか

労働者同士のいがみ合い

現在、乗務員職場では「転勤問題」が深刻です。他区所の人員が不足した際、本人の意思とは関係なく、「〇〇さんは、一度も転勤したことがないから」といったいい加減な理由で、強制的に職場から出された方も数知れず。もはや越権行為に値するのですが、会社曰く、会社と社員の「意見交換会」で、「乗務員だけ転勤せずと同じ職場で働き続けるのはズルい」といった意見が社員側から上がったため、今後は乗務員も容赦なく転勤させるとのこと。「は？」と呆気にとられてしまいますが、この手の迷惑なイチャモンが出るのは、いわば当然。知っての通り、巷では労働組合不要論が浸透し、「会社に何言っても同じ」「大人しくしておくのが賢い」といった発言に溢れています。当人たちは（表面上）潔いつもりかも知れませんが、その本心は、「みんな同じように不幸なら超安心」といった極めて病的なもので、誰かが「得」をしているとなると、何としても引きずり下ろしてやりたくなくなるという、まさに村社会の住人が暴徒化する構造そのものです。労働組合のことを鼻で笑い、「全体利益」のために動くようなどは考えられない「事なかれ主義」は、いずれ同じ労働者に「害」を及ぼします。

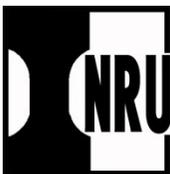
「意見交換会」の意義

「意見交換会などただのガス抜き、意味がない」と思う方も多いかも知れませんが。しかし、「安全」よりも「社員軽視」が最大の使命になりつつあるわが社が「社員のガス抜き」のためだけに時間とコストをかけるわけがない。転勤問題に関して、乗務員の場合、他業種とは違い、区所間が離れており、実際に現地の路線を乗務することからも、「土地勘」が何より重要になるため、本来、急な転勤には馴染まないもので、会社もその認識はあつたはずです。しかし、右記のような意見が社員側から出てしまえば、会社は、社員の声を尊重しているという体裁のもと、乗務員の転勤に拍車をかけることが可能です。となると、「エリア限定制度」（賃金1割カット）を多くの社員が利用し始めることで、会社は、「乗務手当」を節減出来る上に、出向政策や大量退職等で各区所が要員不足に陥ったその責任をうやむやにすることも出来るわけです。労働者意識が希薄になる環境においては、このように、社員には不利だけど会社には極めて好都合、といった意見がよく出るため、「意見交換会」というのは会社にとっては「ドル箱」です。

乗務員訓練時に、担当者が「いつまでもこの職場にいたらと思わないように！」と発言している職場もあるみたいだけど、この会社の企業倫理は一体どうなっているのだろう...



転勤の際は、本人の意思を尊重し、遠隔地へ異動させるなら賃金を上げるべき、といった労働者目線の意見がなぜ出ないの？



第 196 号

2025 年 3 月 1 日

発責 国労九州本部

博多区博多駅東3丁目9番3号

ニッコーハイツ1003号

NTT 092-483-1515