

ストップ！会社の専制支配

労働契約法第3条（労働契約の原則）

3条 労働契約は労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

（労使対等の原則）

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

（均衡考慮の原則）

3 労働契約は労働者及び使用者が、仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、または変更すべきものとする。

（仕事と生活の調和への配慮の原則）

4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。

（信義誠実の原則）

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない

（権利濫用の禁止の原則）

なぜ会社の主張が「全て」になるのか

理由は単純。私たちの働く環境における労働者意識が希薄だからです。会社はそれを逆手に取り、「会社の常識は社会の常識」といったニュアンスを込めて、社員に理不尽な要求や施策を振ってきます。私たちは、雇って貰っているのではなく、「労働契約」を結んでおり、会社とは法的に対等な立場にある。ここを押さえていなければおかしいことになります。例えば、今乗務員職場を中心に社員を脅かしている「転勤問題」。実態としては、「一度も転勤をしたことがないから」といった超いい加減な理由で辞令が出され、本人の正当な言い分に対しても、「決定事項である」との一点張り、家庭事情等も一切考慮されない暴挙がまかり通っています。本来なら、その背後にある「説明なき強制」「本人の意志の無視」の部分の問題にすべきですが、労働者意識がないと、「会社が決めたことだから仕方ない」と思考停止するしかなく、これだと、会社の好き嫌いで社員の人生が決まるのを肯定するようなもの。この他にも年休問題、要員問題等、「法令」を根拠に考えれば会社の不誠実は浮き彫りになります。権利や自信への誇りを守るためにも闘うことは必要です。会社は「学校」ではありません。

上場、コロナ禍を経て、会社体質は本当におかしくなったよね？

いやいや、はじめからずっと一貫しておかしいよ



労働組合がない会社では、社員の疑問や不満が一切聞き入れられず、完全な言いなりになるしかありません。ゾッとしますね。



若い力

第 202 号

2025 年 9 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