

V I E W

社員は効率化で削減！管理者は増員！

社員の不満を抑え込む！社員管理の強化が目的か？！

6月1日、大阪交番検査車両所に仕業から管理者が一名着任しました。しかし交検から管理者の転出はなく管理者が一名増員したことになります。昨年3月からの「交番検査の検査周期延伸」「140分交検・新体制」で現場で働く社員は要員が削減され「密度の高い作業」を行っています。現に6月1日も総点呼で作業着手が少し遅れたためにSEK作業が昼休憩の時間にくい込みました。

しかし管理者だけが増員されるとはどういうことでしょうか。私たちが所属する労働組合を介して関西支社に尋ねたところ「管理者か一般社員かにかかわらず現場の社員の人数が基準通りかというところがなっていない」という対応でした。職場では「新しく配属される新入社員の教育担当として」という噂も聞きますが、ここ数年同じような人数が現場配属になっても今までにそのようなケースはありませんでした。「新人教育」が終わったら仕業に帰るのでしょうか。

今職場では社員の不満が渦巻いています。「会社に人事権がある」と言ってしまうまでもありますが社員の「異動」や「異動先」、「作業パート指定」、「B担務指定」や「その順番」など、極めて「不透明」です。何か「会社の言うことに疑問をもたず黙ってついてくれば悪いようにしない」と日々社員に突きつけているように感じます。この4月から策定された新しい「経営理念・行動指針」の5番目にある『規律ある一体感の醸成』とは、こういうことを指すのではないのでしょうか。特に若手社員の不満を抑え込み「右向け右」の「実践」をやるぞ、というのが今回の管理者増員ではないのでしょうか。

また職場では「社員間での差別」もまかり通っています。5月31日には「交検庫ができて25周年の記念写真撮影」を勤務時間中の作業間合いで行いましたが、その対象者は「25年を迎えての作文・標語提出者」ということでした。しかし実際には「作文を提出していない若手社員」にも撮影に参加するよう個別に声掛けをしているのです。勤務時間中の撮影にもかかわらず「撮影会」から弾かれたのは特定の労働組合に所属する社員です。

社員の皆さん！何でもかんでも「社員間で競争」をおおるのはいかなるものなのでしょうか。全員が昇格試験に合格するわけではありません。管理者のポストはいくつあるのですか。この先交検からの異動はあったとしても大多数の社員は基本あと何十年もどこかの「現場」で働くのです。数年後には全検・台検の検査周期をさらに延伸したいと言っているように会社は「リニア建設費捻出」に向けてもっと職場も効率化して「人件費削減」がしたいのです。できるだけお金を使わず社員に言うことをきかせたいのです。

「現場管理者も含めて経営陣・使用者」と私たち「働く側」は本来立場が違うし利害が対立するんです。実際毎日現場で作業をしている皆さんはどう感じますか？！