

分会情報

J R 東海労大阪第一車両所分会
No.607 2007.10.16
発行責任者 小林 國博
編集責任者 教 宣 部

会社の狙いは、

絶対服従の主従関係の構築！

10月15日から半期に一度行われる3度目の「個人面談」が始まりましたが、この個人面談は何のために会社・管理者は行っているのでしょうか？

会社の言うような「あるべき姿」を目指すためのものという単純な考え方もありますが、そう単純なものではないということは皆さんが感じられていることでしょう。

会社の提示した「あるべき姿」にはいろいろと書かれていますが、結局私たちにとっては労務管理強化を通じて労働強化を画策するためのものであり、私たちに更なる労働・生産性の向上を求めていくためのものです。そして「主任レポート」と同様に「個人面談」もその手段の一つなのです。

これまで2回の個人面談が行われましたが、その内容を見れば会社の狙いは明らかです。会社の狙いは、「面談表」なるものを社員に書かせることが狙いなのです。

昨年末の個人面談では、社員が「何もない」「書かない」と言うと管理者は「面談表を書かせるのが目的ではない」と言いながらも、面談としては何も行わずに面談表を書かせることだけにこだわって業務指示違反を言い渡したり、「何もない」でもよいから書いて提出するように強要してきました。

また、今年春の個人面談では、前回のあまりにも見え見えで面談表を書かせることにだけにこだわり面談事態が目的でないことを自己暴露したために反省したのか、アリバイ的に面談としてやり取りを行った上で前回同様に面談表にこだわった対応を見せたのです。

では、なぜ会社・管理者が面談表を書かせることにこだわるのでしょうか？

個人面談の面談表は、項目が3項目あるにせよ、「わたしは・・・をやります」「わたしは・・・努力します」などと社員が口で言うだけでなく、証拠として書面で宣言させるためのものであり、個人面談はその宣言したことをやらせるための意識を徹底させるための場なのです。そして、面談表に書くようになると内容的にエスカレートさせてくるであろうことは口頭試問をエスカレートさせてきたことでも明らかです。社員の負担は増えることはあっても減ることはありません。これらを通じて会社は、私たち社員と会社・管理者の間に絶対服従の主従関係を築こうと画策しているのです。

私たち東海労大一両分会は、「主任レポート」同様に労務管理強化・労働強化を画策するための「面談表」の提出強要に断固反対します。