

理想の職場とは？ 所内誌12月号 所長の言葉から見えるもの

業務中の私物携帯電話使用の影響が今だに続いています。乗務点呼時の電源確認、運転士の呼び出し、事故防止面談での念押しとして。そして所内誌12月号では、所長が「ルールを守る」という事を強調しています。

そのなかで、所長は飲酒との関係で、「理想の職場」について触れています。「お互いが信頼し合って、悪い点や出来ていないところがあれば、所員同士で注意やアドバイスをしあえるような関係が出来ている職場だと思います。」、と言っています。

所長の言う「悪い点や出来ていないところ」とは何でしょう。「所員同士で注意やアドバイスをしあえるような関係」とはどんな関係でしょう。はたして、今の東京第二運輸所は「理想の職場」なのでしょうか？

所員のみなさんは どのように感じていますか？

新しい人事・賃金制度がスタートして5年が過ぎました。会社の説明では「努力したものが報われる制度」だったはずですが。しかし実際は、「努力」の基準や判断は全て、管理者の胸次第となっていないませんか。だから、所員は管理者の目が気になって仕方がなくなっているのです。

とても「注意やアドバイスをしあえる」状況にはないと言えます。管理者から見れば全てが「悪い」「出来ていない」となるのです。だから仕事の実態や実感とかけ離れた、管理者の命令としての、ルールや基本動作を、少しでも守れない者は「悪い」「出来ていない」社員、とされるのです。

一時期、東二輸は一部の者のせいで正常な職場ではないと言われ、今は、指摘事項を乗務報告書に記載することを拒否した4名などと表現されています。残念ながら、今、起きている「悪い」「出来ていない」人は、これまで言われてきた、一部の者だけではないのです。業務中に私物の携帯電話を使用した乗務員が、たとえ東二輸にいないとしても、東二輸が「理想の職場」だと言えないところに問題の本質があるのだ、と見えてきます。

**命令に従えの職場では、社員同士で注意やアドバイスは出来ません
シッカリ意見を言い、仕事に意欲が持てる正常な職場にしましょう**