

# 教宣 せぶん

## 「通知」の下に隠された真実

「何か質問や疑問はありますか？」。10月7日に本社に呼ばれた支社長が11日にRAを集め、支社で会議の内容について説明会を開いた時のことです。何人かが手をあげて質問すると「会議の席上、その質問と同じ質問が出ました。」支社長はそう前置きして、その質問に丁寧に答えていきます。次の質問にも「その質問も席上出されましたが、こういうことです」と言って手際よく質問に答えていきます。課所長が集められたその会議の臨場感を汲み取ろうとすると、「課所長たちも真剣に考えて疑問や質問を本社にぶつけた」という印象を受けました。

2日後の13日に支店主催のRA研修があり、同じ説明会を今度は支店長から受けました。課所長の会議と支店長の会議はまったく別の会議ですが、私たちが発する質問に支店長が答える内容は、支社長が答えた内容と一言一句同じものでした。いったいこれは何を物語っているのでしょうか？

「席上、同じ質問が出された」という支社長の説明は「ウソ？」で、質問に対する答えのマニュアルが、支店長会議にも、課所長会議にも用意されていたのではないのでしょうか。手を上げて本社に質問するのと、「こういう質問が予想されるので、その場合はこう答えなさい」というオルグを受けるのとではまったく違いますし、もちろん私たちが受ける心証も180度変わります。

では、なぜ支社長は私たちにそのような「小芝居？」を演じたのでしょうか？それは少しでも「私たちの反応を柔らかいものにしたかった」からではないのでしょうか。少しでも「あなたたちのことを考えていると思われたかった」からではないのでしょうか。そして、少しでも早く、「身の振り方という次の段階の相談を親身になって考える私に相談して欲しい」というメッセージを発したかったからではないのでしょうか。少なくともこの「暴案」を混乱なく収めようと会社が必死になっている姿が浮かんできます。

支社での説明会を境に、支社長は全損保の対応をしきりに気にするようになりました。行動管理シートを始めとするいままでのどんな問題にもそれほど神経質にならなかった支社長が、です。本社から全損保のみならず、説明を受けたRAの反応を探れという厳命が出ていることが容易に伺えます。

このような会社の動きを見ていると、会社はこの件で職場が大混乱してもおかしくないと思っているはずですが、だから私たちの反応を過敏に気にするので

す。それだけ経営に「大バクチに出た」という意識があるはずです。この暴案が3連休前の金曜日に出されたことも、私たちの意識をなるべく他と交わらせることを避けたかったからでしょう。3連休の間に、ため息をつかせながら、将来の決断を一人で、あるいは家族と行わせるという絵姿を会社は思い描いていたはずです。ウソも使い、小芝居もうち、細かい技術もなりふり構わず使う会社の出方からさらに読み取れることは、書面の「通知」の下に隠された会社の自信のなさです。

さあ、たたかきましょう。このたたかいには東海労組も、全損保日勤外勤支部もありません。過去の経緯は水に流して、私たちの生活と雇用を守るために一丸となって狡猾な経営と渡り合いましょう。いま、狡猾な経営が一番嫌がることは、バラバラにした旧契約係の意識がひとつにまとまることです。この企業に働くものがひとつにまとまることです。メンツとプライドを捨てて、いま立ち上がりましょう。私たちはいままで東海社の「文化」にすべてを片寄せされてきました。しかし、私たちの雇用と生活が奪われようとしているいま、旧日勤の外勤魂を狡猾な東海経営に見せつけましょう。