

教宣 せぶん

ポイントの違いから見えてきたこと

どぶいたニュース149・150号に4月19日の団体交渉の様子が掲載されました。この団交で会社は、継続雇用者に対して、「原則1年で、地域型従業員に格付ける」という「新たな考え方」を示してきたわけですが、実は会社はこの「新たな考え方」を4月5日の団交で、賃上げ回答とともに、口頭で私たちに伝えてきました。「継続雇用者の労働条件に関わるこんな大事な話しを、口頭で伝えようとする会社の姿勢は理解できない。会社は『継続雇用の問題も組合の理解と納得を得てすすめていきたい』と、裁判所でも、団交の席でも、何度も発言している。ならば、労使協議に基づいてきちんとしたすすめ方をせよ」という私たちの申し入れもあって、この日の団交は開催されました。

どぶいたニュースの見出しにもありますが、この日の団交でも会社は、「継続雇用」について「現時点で異動がないので強行実施ではない」「事前に組合に通知する必要もない」と、誠実な労使協議をすすめていく考えがないことを明らかにしています。また、契約係従業員制度についても「6月末で廃止するという考えに変わりはない」「原告についてRAとしての地位を保証する考えにない」と、判決に従った解決をはかる考えもまったく示していません。これは、「控訴したのだからスケジュール通りでかまわない」「原告には経過措置を認めてあげたではないか」という経営・資本としての傲慢な考え方そのものであり、東京地裁がなにを断罪し、なにを守らなければならないと東京海上日勤経営に伝えたのか、判決・判決文・判決要旨をまったく無視していると言わざるをえない行為です。

こうした経営としての傲慢な姿勢を正せることができるのは「世論」しかありません。株主総会も利用し、徹底的にこの会社の傲慢さ、理不尽さ、横暴さを広め、会社経営を社会的に包囲していきましょう。きっと50万枚のピラが効果をもたらしてくれるはずです。

さて、「継続雇用」について会社と交渉すると、お互いの立場や視点が違う「ポイント」があることがわかります。それは「継続雇用」の対象者です。もちろん私たちは、「継続雇用」の対象者は内勤への継続雇用を望む者と考えていますが、「契約係従業員制度は6月末で廃止する」と言いつのる会社の対象者には「原告団」である私たちも入っています。もっと言えば、会社が示してきた「新たな考え方」の対象者は「いま内勤への継続雇用を望む者」というよりは、私たち原告団のためのものだと考えられます。すなわち、控訴審を有利にすすめるための「新たな考え方」だということです。会社は「裁判所から制度廃止は認められた。職種変更も問題がないと言われた。不利益が大きいとされた『転勤がない』『正規従業員』という部分を手直しすれば、控訴審で有利にたたかえる」と考えているはず。その目論見が「新たな考え方」として、私たちに提示されたというのが事の真相のようです。

4月5日の団交で、「新たな考え方」を早口で棒読みする露口GLは、「今後、損調の仕事

は内勤雇用希望者の仕事としては考えない」と発言しました。会社は、7月1日異動予定者には損調の職を与えており、「ポイント」が違う私たちからしてみれば、つじつまの合わない話しに聞こえました。しかし、会社の「ポイント」からすれば間違っておらず、同時にこの「新たな考え方」が控訴審用に練られた、私たち原告のためのものだということを証明する結果にもなりました。会社が、継続雇用者について、原則転勤がない地域型従業員に、1年で、職種には私たち契約係従業員がまったく経験のない損調の仕事を外して、高裁で「勝負」しようとしている姿が、この団体交渉の、「ポイント」の違いから見えてきました。

東京地裁で断罪されたことは、そんな小手先の変更で回避できるものなのでしょうか？そんな簡単な変更で判決がひっくり返るとでも思っているのでしょうか？会社の判決文の読解力に「？」がついてしまいます。会社の読解力を乏しいものに行っている元凶は、資本としての歪んだこだわりです。傲慢なプライドです。「裸の王さま」ではありませんが、これ以上、東京海上日動社の経営者を裸で外を歩かせてはいけません。そのためにも、世論に「子供」の役を担ってもらおうべく、ピラをまき切りましょう。徹底的に世論に訴えた先に私たちの展望は見えてきます。