

教宣 せぶん

次元の違い、レベルの違い

ホームページのトップに5月9日に団交が開催されるという予定が掲載されました。これは私たちが4月19日に提出した「契約係従業員制度廃止に関する要求・質問書」に関する団体交渉の開催を伝えるものです。会社は5月1日か2日に、この質問書に対する回答を示すと約束していましたが、直前になって、「1日・2日には間に合わないので、8日午後にして欲しい」と言ってきたそうです。この事じたい、団交そのものや、団交での約束・発言を軽視する会社対応だと言わざるを得ないわけですが、同時に、あらためて契約係従業員の将来をどれだけ真剣に考えているのか、と思います。

この質問書を提出した4月19日の団交で会社は、私たちの「継続雇用について、会社は『組合とは合意と納得を得たい』と再三言っているが、今回の異動発令についても、組合には事前に何の連絡もなく、強行実施をしようとしているとしか思えない。あらためて、きちんと協議するよう求める」という指摘に対し、「配属は7月であり、現時点で異動がないので強行実施ではない。また、異動に関しては決定時に全社員にオープンにしているから事前に組合に通知する必要はない」と答えています。誤解・曲解も甚だしいと思うわけですが、そもそも会社は、内勤社員への継続雇用という「制度提案」をしているわけです。そしてこの「制度提案」について、団交の席でも、法廷でも、「組合の合意と納得を得てすすめていきたい」と公言しているわけです。「現時点で異動がないので強行実施ではない」とか「異動に関しては決定時に全社員にオープンにしているから事前に組合に通知する必要はない」などという一般的な内勤社員の異動の話とは、まったく次元、レベルが違う話のはずです。意図的なのかどうかはわかりませんが、内勤社員を志す者たちの新たな制度をどうつくっていくかという極めて重大な「制度提案」と、一般的な「異動」の話しを、会社は混同しているのです。大きな勘違いをしているのではないのでしょうか。こんな会社の言動からも、どれだけ真剣に契約係従業員の将来や生活を考えているか、その底が容易に見えてしまいます。

こういう対応、言動を見せる会社が制度廃止に伴って「断腸の思い」と口にしたのです。「断腸の思い」なら「断腸の思い」らしく、その制度下で働いていた従業員の将来や生活に「最後までしっかり責任を持つ」「誠心誠意対応せよ」と思います。新会社発足以来、「言っていることとやっていることがまったく違う」というこの企業の姿、体質を嫌というほど見てきました。言っていることが素晴らしく、かっこよく、立派であればあるほど、やっていることの醜さは際立ってしまいます。かたちやネーミングや宣伝効果、インパクトの強さにばかりこだわらず、「中味」にもっともっと目をむけるべきだと思います。

団交の発言を大切にす、団交の重さをかみしめる、約束をまもる。立派な経営方針を掲げる前に、まずはこんなことから始めたらいかがでしょう？