

# 教宣 せぶん

## 09春闘交渉

**臨給20%削減の根拠に**

**また後出しジャンケンの手法**

**経営はいつまで姑息な出方を続けるのか**

企業合併以来、春闘交渉で会社側から手渡される回答書は本当に粗末なものです。交渉内容を伝えるどついたニュースに添付されている別紙がそうですが、そこには固定給やその他要求に対する回答はまったく記されておらず、「賞与月数」が表にされているだけです。「6月賞与には業績賞与部分を含む。」と書かれているのが、唯一の文書です。しかし、この短い、唯一の文書が、今回の春闘回答で会社が臨給を20%削減するとした根拠がまったくの“後出しジャンケン”だということを、明確に物語っています。

会社は、毎年の“回答書”に「6月賞与には業績賞与部分を含む。」と書いてきたにもかかわらず、今交渉では「RA従業員の賞与に基本月数・業績賞与月数というスキームはない」と、私たちの臨給制度を根底から否定する発言を繰り返してきました。まったく理屈になっていません。

例えるなら、積立の満期返戻金を払うにあたって「満期返戻金には配当金も含まれています」と書いてあって、お客さんから「配当金はいくらついたのでですか？」と尋ねられ、「最初から配当金を払うというスキームはありませんでした」と答えているようなものです。お客さんは「だったらなぜここに配当金も含むなどと書いてあるのか？」と疑問に思わないのでしょうか？「本当に配当金を支払うスキームがなかったのか？」と不審に感じないのでしょうか？

いま私たち募集人は、自らがつくった募集パンフレットを、会社の承認なし

に使用することを許されていません。「こういう表現をした方が商品の内容がわかりやすく伝わる、インパクトがある」と思っても、契約者やお客さんに誤解を与えてはいけない、誤った内容を伝えてはいけないという理由から、会社作成のパンフレットの使用しか認められていないというのが実態です。会社は、それが「安心品質」だと言うのでしょが、そういう施策をすすめる会社が、いくら粗末とはいえ、団体交渉の席で正式に私たちに回答する文章のなかで、毎年「6月賞与には業績賞与部分を含む」と書き、「業績賞与部分」の存在を明らかにしてきたにもかかわらず、今年になって「そんなスキームはない、なかった」と言われても、まったく苦しい言い訳にしか聞こえません。

会社は交渉で「百年に一度の世界同時不況に陥ったいまの経済情勢を理解して欲しい」とも発言していますが、一律20%の臨給カットという目的遂行のために、手段を選ばずに「黒いものを白」と言い張っているのが今回の真相です。そして、この“後出しジャンケン”の手法は、「廃止」ありきで、後から78億円の費差損が出てきた外勤社員制度廃止事件とまったく同じ構造です。

「法令遵守」「安心品質」「お客さま本位」「自由闊達な社風」など、常日頃、立派なことを口にしてしている経営者は、いつまでこういう姑息な、狡賢い出方を続けていくのでしょうか。こういった出方を繰り返す経営者に「王道」を語る資格などありません。