

教宣 せぶん

カンタンな算数の問題です

4月14日付の人事異動情報に6月末で退職するR Aの退職情報が掲載されました。いわゆる第1次募集に手を上げた人たちです。ずいぶん早い時期に掲載されたものです。第2次募集を開始する旨のレターも同日付で出されていました。「実効確保」が出され、慌てている会社の並々ならぬ、強い恣意性を感じます。「友呼び」のつもりで、こんなに早く退職情報を出したのでしょうか。

さて、3000万円の収保を持ってくるAさんという契約係社員がいたとします。会社は、Aさんに、社会保険料や切手代、口座引き落とし手数料などの経費も含めて、年間1000万円の人件費をかけていました。もっと安く人件費を抑えたいと目論んだ会社は、「提案・通知」という考え方を示しました。Aさんには、「代理店になる道」「保有を生かした内勤社員の道」「保有を手放して内勤社員になる道」「引き続き同じ制度で契約係をしていく道」の4つ道があるとします。この4つの道を「経費節減」という会社の立場から見たいと思います。

「代理店になる道」はもちろんオールコミッションとなります。社員としての「付加価値」も付けなくて良いので『600万円』になりました。「保有を生かした内勤社員の道」も、「制度」を調節することで社員としての「付加価値」を付けても『700万円』で済みました。「引き続き同じ制度で契約係をしていく道」は今までと同じなので『1000万円』です。問題は「保有を手放して内勤社員になる道」ですが、まず3000万円の収保をBさんが引き継ぐことになったのでBさんにオールコミッションとして600万円を払います。内勤社員になるAさんの賃金として、「制度」を抑えに抑えて調節しても700万円かかることになりました。結果としてこの道は『1300万円』かかりました。

会社はどの道を選んでもらいたいと思うのでしょうか。一目瞭然ですよ。ね。「代理店になる道」は、会社にとってこのうえなく儲かる道なのです。「代理店になる道」を選んでくれた者には、支援金という名の「褒美」をつけさせ、多くの者をこの道に追い込もうとするのも当然です。会社は、法に抵触するような汚いマネをしてでも、なんとか私たちに『600万円』コースを選択させたいのです。この時期に「代理店になる道」に拍車をかけるような情報が出されるのも

うなずけます。

では、会社はどの道が一番選んでもらいたくないのでしょうか？「提案・通知」の建前上、『1000万円』コースはありえないと言っている会社ですが、「保有を手放して内勤社員になる道」の方が実際は経費がかかります。「代理店」やIP、「保有を生かした内勤社員」「引き続き」の道も、自分の保有をベースに経費が決まって行く点においては、会社は「楽」なはずですが。しかし、「保有を手放して内勤社員になる道」は、経費削減を目ざす会社から見た時に「一粒で2度おいしい」現象を与えてしまうことになり、極力避けたいと思うはずですが。

先日、他労組との間で「継続雇用」の専門部会が開かれたようですが、第1次募集が締め切られ、第2次募集が始まったこの時期に、まだその全容が決まっていないということは、どういうことなのでしょう？この道を選んで欲しくないと思っている証左だと思うのは決して考え過ぎではありません。

会社は「抜本改革」と称して、内勤社員の大リストラを考えています。そんな時に、契約係社員が純粋な内勤に転身するという「時代に逆行する動き」に対して、会社が「明るい未来」を用意しているとは到底思えません。経費削減を含めた会社の運営に多大な貢献をしたと認める人間は別なのかもしれませんが、『1300万円コース』の帳尻を必ずどこかで合わせに来るはずですが。

カンタンな算数だと思いますが、この問題、解けたでしょうか？