

# 教宣 せぶん

## カンタンな国語の問題です

先日レターに登場した「都労委による『勧告』について」という会社の弁護士見解なる文章の中に次のような一文がありました。「そこで、会社は外勤支部組合員に対する転進希望者の募集を撤回し、全員を継続雇用するとの方針に出たのであり、やむを得ない選択である。」 - これは、私たちにカバンを置かせ、純粋な内勤職を用意することを決めたという意味です。私の言葉を使うと、一粒で2度おいしい「1300万円コース」を会社が選択したと言っているのです。会社がこう言うと「顧客を手放さなきゃいけないのか?」「どんな仕事をさせられる?」「転勤も考えなければならない?」などの最悪の事態を連想してしまいます。腹が据わってなければ「不安」になってしまいます。そこが会社の狙いなのですが、会社にも「1300万円コース」を用意することで、多大なデメリットが生じます。ここで、会社の被るデメリットを考えて見ましょう。

まず、経費がかかります。会社が認めないと主張する、契約係としての雇用でさえ「1000万円コース」で済むにもかかわらず、カバンを置いた内勤職は、「一粒で2度おいしい現象」を生じさせてしまい、多くの経費がかかってしまいます。賃金を含めた処遇・待遇が改悪されるようなシステムは「基本方針」通り決して認められないので、私たちに全損保組合員に用意する「1300万円コース」は、実際は「1600万円コース」になります。何のための「通知・提案」なのか、わからなくなってしまう。

次に、私たちの職を用意しなければなりません。そこここにどんな職があるかわかりませんが、私たちと面接を行い、私たちの特性をつかんだうえで、私たちに適した仕事を見つけてこななければなりません。また当然、人権尊重を掲げる会社ですから、差別的な取扱いや人権侵害もあってはなりません。面接といい、仕事さがしといい、大変な労力だと思います。

また、私たちの顧客から大きなクレームの声が会社に向けられるでしょう。「どうして　さんが会社にいるのに担当できないのだ?」「ワシは　から保険に入ったのであって、違う担当者じゃ信用できん」「会社のゴタゴタのツケを契約者に回すな」などの声が、一斉に「お客様相談室」に寄せられると思います。そのくらい強い絆を私たちは顧客との間で構築しているはずです。

さらに考えなければならないのは、数年後に行う「抜本改革」です。内勤職に大リストラを目論む会社はここでも私たちの処遇に頭を痛めることになります。私たちは当然、会社がこれだけの利益を稼ぎ出しているわけですから、不利益変更は認めないというスタンスに立ちます。ここまで頑張ってきて、この期に不利益変更されたら意味がありません。徹底的にたたかうでしょう。労組がどういうスタンスに立つかわかりませんが、私たちとは規模が違うリストラに、「全損保が羨ましい」と思う一般従業員も出てくるのではないのでしょうか？

基本的な構図は、会社から見て、聞き分けがよく従順な者たちが会社から去って行き、会社がアレルギーを持っていると言われる全損保組合員が会社に内勤として残るといふ、大きな自己矛盾をはらんだものになるわけです。出て行ってもらいたい全損保組合員は、「抜本改革」後も残り、多くの労組組合員がいなくなることで言えば、全損保の勢力は強まることにもつながります。果たして、これらのことに会社は耐えられるのでしょうか？

最悪の事態を想定し、それをも受け入れる覚悟ができた時、すなわち腹が固まれば、色んなことが見えてきます。会社の言っていることが、心底言っているのか、「脅し」なのか、その本質が見えてきます。会社が言うところの「転進希望者の募集を撤回した」「私たち全員を継続雇用する」というのは、どういう会社の心情から発せられた言葉なのでしょう？

カンタンな国語の問題だと思いますが、この問題、解けたのでしょうか？