

教宣 せぶん

いまこそ長いものに巻かれなかった
存在感の発揮を

損保経営がこぞって数字第一主義に走っていたその昔、私たちの身の回りにどんなことが起きていたか、また、そのことに対し、私たちがどんなことを経営に主張、あるいは警鐘を鳴らしていたか、思い出してみましょう。

なによりも営業数字が大切だった当時、数字を、特にたくさん持ってくる扱者は、会社から大いにもてはやされ、その一部に、「過剰」とも思える会社の対応が散見されてはいなかったでしょうか？そういった会社の対応に、私たち全損保日動外勤支部は、組織が一体となって、「特別扱いをするな」と質したり、釘をさし続けてきたと自負しています。

7月23日に、会社から一部の組合に「新会社における契約係社員の人事・給与制度」に関し、提案・通知が行われましたが、すでに出されていたビジネスモデル（案）を取り下げたまで、今回の提案・通知に至った主因に、5月に明るみになった不祥事事件、すなわち、数字第一主義時代の産物である、会社の一部の高業績者に対する「甘やかし体質」があったことは、周知の事実です。甘やかし体質をつくったことに対する会社の反省の弁はどこかで聞かれたのでしょうか？不祥事事件の起こった体質を許してきた歴代支店長は、どう責任をとったのでしょうか？そんなことには一切触れず、不祥事事件イコール「制度が悪い」「管理が甘い」と言わんばかりの今回の改定提案・通知は、到底、納得感がありませんし、本質を置き去りにした改定では意味がないと言わざるを得ません。

時代や情勢が変わり、それとともに価値観や環境が変わっていくことは仕方がないことですし、むしろ積極的にその変化に対応していかなければならないとも考えます。しかし、そこには私たち働くものの「納得感」が存在しなければなりません。こういった局面を迎え、いまや私たちの処遇や制度について、考え方や方針を出しているのは東海経営であり、日動経営はすでに当事者能力がないと言われていています。であるならば、当事者能力のある者に対し、私たちの納得感をつくっていく取りくみが必要だと考えます。

まったく残念なことですが、会社の不当労働行為とも言える対応で、いま私たちの組織と会社との間で交渉は持ち得ていませんが、長いものに巻かれなかった組織だからこそできることがあると思います。いまこそ、長いものに巻かれなかった存在感を示す時だと考えますし、そのために支部執行部とともに、私たち関東信越分会も知恵・汗・勇気を出していきましょう。