

教宣 せぶん

利用される「5項目要求」

地位確認訴訟における会社の言い分に、「契約係従業員は代理店の新設・育成・指導・管理業務、金融機関・企業の開拓・深耕など、保険の直販募集以外の業務にも従事してきた」「管理職として所属課支社の指揮監督業務を担当する契約係従業員も存在した」というものがあります。これをもって「決して直販という職種を限定した社員ではない」「会社の事業戦略により業務範囲が変化してきた」ということを言いたいようです。

私たちの業務から代理店担当がなくなったのはいつからだったでしょう？そうす、それは間違いなく「合併」に伴ってなくなりました。そしてそれは私たちが求めたものではなく、ある日突然会社が実施してきたものでした。そこに東海経営の意思が働いていたのは言うまでもありません。なぜ急に担当代理店制度は廃止されたのでしょうか？担当代理店制度が廃止されて間もなくして、東海社の「企業会計」という決算方法で、私たち契約係社員部門が78億円という大きな費差損を生んでいるという結果が出されました。私たちの直募集という正味の働きに対しての評価が下されたわけです。おそらく担当代理店制度を残したままでは、78億円という数字をはじき出すのに都合が悪かったからではないでしょうか。

そもそも担当代理店制度はどういう経緯で生まれたのでしょうか？いまからおよそ30年前、やはり私たちの社員制度が「経済合理性」という壁にぶつかり、社員制度を今後も維持・発展させていくために労使が知恵を出し合って考え出した工夫の産物が担当代理店制度であり、「5項目要求」です。そこには私たちの社員制度を残していくという前提で、当時の労使がアイデアを出した姿が容易に伺えます。一方に「代理店」という募集形態がある損保業界において、社員による募集形態には常に「経済合理性」という課題がつきまといます。「有史以来のテーマ」と言っても決して過言ではありません。それを「制度改定」や労使の「工夫」で乗り切って、私たちは日動社の良質な資産の形成に貢献してきたのです。

そういった歴史ある、労使協議の工夫の産物を、ある時は社員制度廃止の根拠づくりのために簡単に廃止し、また訴訟を起こされるやいなや、職種限定をしていない理由にしていたとしたら、なんとこの経営は罪深く、そしてずる賢いのでしょうか。私には、現経営の局面・局面の「巧み」な判断によって、担当代理店制度を始めとした「5項目要求」がいいように利用されているとしか思えません。

「そんなつもりで編み出したのではない」と言う、30年前の労使の声が聞こえてくるような気がします。