

教宣 せぶん

こころ意気

いま、会社は強力に「抜本改革」を押し進めています。07年12月抜本本格実施にむけた全社員対象の「抜本改革詳細研修」の日程もレターで流されています。商品体系は一本化され、代理店の仕事のやり方も「抜本的」に変わり、それに伴って内務の仕事も激的に軽減されるでしょう。すべてが会社視点の「効率化」の観点で見直しされるわけです。かりに、いまかかっている労力を100とすると、「抜本改革」後の労力はいくつくらいになるのでしょうか。「80」いや「60」、いやいや「40」くらいでしょうか？その時に、削減される労力は、誰の、どこからなくなっていくのでしょうか？また、以前から進められている「中核代理店構想」で、収保の小さい、非効率な代理店が合併・淘汰されていけば、代理店を担当する社員の人数もいまほど要らなくなります。これらの会社施策によって社内は、それこそ抜本的に変わっていくでしょう。

先日、旧日動火災の本社ビルを見る機会がありました。こげ茶色の深みのある、「伝統」「厳か」を感じさせる色合いのビルに、東京海上日動生命社の、明るく、軽い「ブルー」の看板がなんともアンマッチに見えました。かたや地方では、旧日動火災が保有し、営業課所として利用していたビルは、ほとんどが売却されたと聞きました。事実、私の支店でも旧日動社が所有していた母店・支店はすべて売却され、取り壊されて駐車場になったり、違う社名のビルになったりしています。新会社発足後、わずか半年で日動社出身の役員はほとんどいなくなり、1年後には契約係社員制度を廃止するという考え方が示されました。「月掛」も販売中止になります。新会社の創立記念日は一番古い記念日を採用するという理由から、企業合併した10月1日ではなく、旧東海社の8月1日になっています。合併からわずか数年間ですが、こうした新会社の足跡をみれば、また、何を大切に、何を切り捨ててきたかをみれば、抜本改革に伴って要らなくなる労力がどこから削られるのか、誰の雇用が脅かされようとしているのか、容易に想像がついてしまいます。

もちろん、「抜本改革」などの会社施策を私たちがいくら反対しても止められることなどできません。しかし、抜本改革後に要らなくなった労力の提供者がどう処遇されていくかは労使の力関係によるでしょう。社内世論にもよるでしょう。またグローバルコンパクトに宣言してある「従業員を大切に扱う」ということに沿っているのか、いないのかも問われるでしょう。企業の社会的責任(CSR)を果たしているかもはかれるでしょう。そして何より「前例」に大きく影響されるでしょう。

私たちはいま自らの雇用や生活をかけてスト権を行使して、賃金カットを受けてた

たかっています。地方部支店への抗議行動でも門前払いを受けながら必死に抗議の訴えを行なっています。街頭でビラを配り、マイクを持って会社の横暴を訴えています。もちろん提訴し、法的な判断を仰いでいます。

抜本改革を前に、こういった私たちのたたかいをこの企業で働く方たちはどういう視点で受けとめ、あるいはどういう見方をしているかわかりませんが、このたたかいをすすめている者の中には、自分のことはもちろんですが、「この企業に働く者たちのためにもなる」、抜本改革によって仕事がなくなることが予想される人たちの「前例」を示すという心意気で臨んでいる者も少なからずいることをぜひ知ってもらいたいと思います。