

教宣 せぶん

第114回 支部定期大会開催

たたかって自らの明日を拓こう

9月2日・3日の2日間、5月の再建大会以来の全国大会が、生活や仕事の時間を削りながら日夜奮闘している支部執行部や、志を同じくする全国の仲間の代表やオブザーバー出席のもと、開催されました。経営の不当労働行為といえる対応で、資金がないなかで、カンパや自費で総会を経てきた各分会でしたが、そんな清貧な土壌もあいまって、自ずと空気や雰囲気「団結」に包まれたものとなり、少人数ながらも、旺盛にたたかっていく意思統一を全体で確認できた大会になりました。たたかえるかどうかわからない者や、たたかっていくことに疑問をもっている者を半分抱えた1000人のかたまりより、「おかしいことをおかしい」と言っていくことが、自らの生活や雇用をまもり、ひいては企業の健全な発展につながると全員が確信できる200人のかたまりの方が「力強い」「頼もしい」と感じました。量より質で、私たちはこの局面を打開していきます。

以下、筆者が特に組合員の方に伝えたいと思ったことをエッセンス形式でまとめた大会報告を致します。

大会のエッセンス

◎ 委員長基調報告

会社(人二)は、9月8日に交渉をもちたいと言ってきている。午後3時より交渉を行うが、この交渉で窓口が開けると考えていいと思う。当日はメンバリングなど、未定の部分があるが、分会委員長の電話連絡待機とする。

◎ 吉田全損保委員長 来賓挨拶

いままでの歴史が証明していることがある。それは、企業が合併した時に、経営は、従業員をバラバラにさせて、一網打尽の合理化を行うことだ。立ち上がった新労組

はすでにバラバラにされているように見える。その間に、新提案が出された。バラバラにされた仲間は、「おかしい」と思ったときに、どういうふうに立ちむかっていくのか。すでに労使関係を超越している。甘んじて受けるしかないわけだが、資本の横暴は、これで終わりではない。もっとひどいことがこれから起こることも歴史が証明している。新提案で言えば9:00に来いと言っているが、みなし労働が認められ、週40時間のきまりがあるなかで、9:00に来ることを会社はどう整理しているのか。組合があれば、仲間同士連絡がとれ、資本の横暴にNOと言える。小さくなったが、自分たちの組織をもっていることが大事だ。力を合わせて、おかしいことにNOと言える。励ましあえる、連絡が取り合える。

全損保のたたかひの歴史のなかで、ひとつの到達点を築いている事がある。それは、「組合として認めない」「団体交渉を認めない」という経営の横暴に対し、少数派でも認めざるをえないという到達点を築いている。全損保東海支部しかり、日火支部しかり、三井支部しかりだ。そういう歴史、前例があるにもかかわらず、今回の日動経営の頑なさは目を引く。そこには、日動経営の後ろで糸を引く、東海経営の影が当然のごとく、垣間見える。このままいけば、法的に見ても、全損保日動外勤支部の存在を認めざるをえないわけだが、東海経営は、今後、どちらの組合に所属しているかで差別するのではなく、契社全体として、厳しく当たろうとしている。そういう意味から言えば、全損保日動外勤支部は、東海経営にとって、ノドにささった骨にまちがいない。

10月までに全損保をなんとかしろという命が、日動経営に下されていたわけで、その命が日動経営のかたくなさに直結している。重圧をかけながら、どこまで自分たちの言いなりになるのか、値踏みしている。その重圧のひとつが、今回の制度提案であり、今後の交渉、対応が重要になる。すべてがゆさぶりだと受け止めるべきだ。たたかひは、人事と支部だけではない。大切なのは、職場が戦場ということであり、そこで一人ひとりの組合員がどうたたかうかであり、職場の一人ひとりがどこまで支部の団結をまもれるかである。組織としての団結を経営は見ている。経営は事象をぶつけて組合員の団結の深さを見ている。みんなで決めたことをみんなでまもる。すべての情報は支部に集約させることが大事。すべてが団結の水準、高さで決まってくることを肝に銘じて欲しい。9:00出社に支部がどこまでたたかえるかが、今後の経営の出方にも大きな影響を及ぼす。

◎ 一般経過報告

日動火災時に加入していたグループ保険には加入できなくなった(これも経営の揺さぶりと見てまちがいない)。その代替として全労災「団体定期生命共済」に組織加入することを支部より提起される。全員一律加入として200万円(掛け金/月560円)。必要に応じて1000万円までの追加加入がある。生命共済費(仮称)800円/月を組合費とともに徴収し、全員一律分にあてる(なお、震災特別基金、一斉積立金の徴収はやめる)。 ⇒承認

◎ 東海支部 佐藤さん 来賓挨拶

1966年12月、全損保東海支部分裂以来、活動家をつづけている。

① いまの事態をどうみるか？

5月12日の再建大会以降、こんなに組合として認められることに苦労するとは思っていなかった。日動火災なら1週間もあればと楽観していたが、そこには東海経営が、後ろについており、東海の指示が強烈だったことがうかがえる。東海経営のやり方は、労働者を支配するために労働組合を利用する。なにか変えたいことがあれば、組合に提案するというかたちをとらない。労働組合の代表者を呼んで諮問委員会に参加させる。労働組合の責任者を抱きこんで、NOがいない土俵を作って、事を荒立てないようにすすめていく。そのスタイルから言うと、全損保日動外勤支部は大いなる邪魔。前委員長が脱退理由で「全損保がいやになったわけではない。全損保にいと身分が保証されない」と言っていたが、それが東海経営の迫り方だったし本音だ。それにしても、今回の提案はひどい。出退勤管理だけではなく、あなたたちのすべてを管理・把握しようとしている。あんな大事なことを通知で済ませてしまおうとすることも大変問題だ。誰もがこれでいいと思っているわけがない。そして、そのことに「おかしい」と声をあげない労組は眠り猫になってしまったと感じる。

② 少数派は生きていけないのか？

労働組合法17条に4分の3以上の従業員が合意したものは全体のものになるという条文がある。しかし、これはそもそも未組織労働者をまもる趣旨でつくられた法律だったが、一般的に、経営がこの法律を逆手にとっている。東海支部は、発足当時、わずか6%のシェアだったが、たたかいによって、すべてを提案させている。妥結しているものもあれば、妥結していないものもある。目標チャレンジ制度という提

案があったが、反対し、経営をあきらめさせた。また現在の私の身分もそうだが、私たちの組合で勝ちとった再雇用制度で、東海社に職があり、支部の委員長職を務めている。経営は、4分の3をもって、東海支部に提案しないで、物事を決めようとするれば、できないこともないわけだが、私たちはそれをさせていない。そこには、個々の課題についてストライキ権を立ててきた歴史・経緯があり、それができたのは全損保の力である。そのたたかいのなかで大切なのは、団結力、闘争力、創造性だ。会社との「なあなあ」の人間関係なんてまったく当てにならない。団結力・闘争力を生むには確信が持てるまで論議することだし、創造性とは他人の力を借りることだ。全損保しかり、都労委しかり、弁護士しかり、裁判所しかりだ。そのたたかいの結集が、東海経営をしてすべてを提案させる力につながっている。

組合として大事にしなければならないことは、「一人ひとりの要求・声を大切にすること」「経営と一線を画すこと」「おかしいものはおかしいと言うこと」だ。また、たたかいのなかで、東海経営が一番嫌がったのは、組織拡大であった。損調主事が当時、3臨なし、1年更改という労働条件だった。労働条件改善のために、ともにたたかうことによって東海支部の組織拡大をはかった。これは会社に対する一番の打撃になった。170名という数は大いなる力になるし、今後のたたかい次第で展望は拓いていける。

③日動外勤支部がみんなから客観的に期待されている。

いま日動の内勤従業員の片寄せ不満が充満していると感じる。私の損調の職場でも、安心21という東海のシステムにすべてが片寄せされているが、不満が渦巻いている。また10月1日より自賠会計満期支払システムが始まるが、大混乱して、悲鳴があがっている。ぜひ内勤のことも考えて欲しい。新しい会社でみなさんの活躍が客観的に求められている。出退勤に関する提案・通知はダメなものはダメと経営にはっきりものを言って欲しい。

出退勤の提案は、まだまだ序の口だし、揺さぶりをかけてくるだろう。色々な意味で、「こんなはずじゃなかった」と感じる働く仲間もいるだろう。そんな人たちの天に輝く星になって欲しい。