

教宣 せぶん

声をあげて はじめて現状は変わる

怒りをパワーに変え

いま、たたかおう

昨日、【安心品質】自己診断アンケート実施 というレターが配信されました。レター本文にリンクすると、アンケートの趣旨などが記されており、アンケート回答対象者は「全社員、スタッフ全員」とあり、全社員の下に「全社員＝全従業員、再雇用社員、シニア社員、特定社員（SS,ES,ETS,NH等）、特命社員（SSS等）、サポート社員（ASP,SSP等）、経過措置適用者（RA）」と注釈が書かれていました。

こういった社内文書では、私たちは決まって末尾に「これみよがし」的に位置づけられるのですが、この序列はやはり本社指示なのでしょうか？「等」だとか、従業員なのにわざわざ末尾に位置づけられる者の「怒り」や「痛み」は、不当労働行為を繰り返す経営者には一生理解できないでしょう。

アンケートをすすめていくと、入口で職種を問う項目があり、マネージャー 営業担当者（全国型・地域型社員） 営業担当者（ES・ASP等） 営業担当者以外（社員） 営業担当者以外（ST）に分かれていました。さて、どこから入っていったらよいのでしょうか？このアンケートを作った側の配慮のなさが透けて見えました。回答をやめようかと思いましたが、頭にきたので照会先である業務品質・安心品質の担当者に内線を入れました。

「RA社員ですが、どこから入ればよいのですか？」

「営業部門でお願いします。」

「営業部門のどこから入ればよいのですか？」

「えーと、あ、はい、一番の営業担当者（ES・ASP等）からお願いします。『等』とあるので、ここからお願いします。」

「確かに『等』とは書いてありますけど、あまりにも配慮が足りないんじゃないですか？」

「あ、そうですね。わかりました。」

もちろん、この担当者はこういう入口をつくったことに何の負い目ももっていませんでした。その無意識な行為に、頭にきている者がいて、電話でそれを伝えられて初めて配慮が足りなかったことに気づいた様子でした。もし、電話をかけなかったら、この担当者は自分たちがつくったアンケートで、頭にきている存在がいるなどということにまったく気がつかなかったことでしょう。それが「今後」にどう反映されるかはわかりませんが、やはり無意識に足を踏んでいる者に対しては、踏まれている者が「頭にきた」「やめろ」と言わなければ、いつまで経っても現状は改善されないと思います。

いつからか、日本人のなかに「怒らないことが美德だ」という考え方が流れてきていると思います。お隣の韓国では、政治にしても、社会にしても、おかしなことがあれば、世論はすばやく、そして激しく立ち上がります。そういう世論の力が、権力者に対するチェック機能として働くのだと思います。

もちろん、私たちは、「制度廃止」や「不当労働行為」を強行する経営者に、大きな怒りをもって対峙しているわけですが、怒りが強ければ強いほど、たたかいをすすめるエネルギーも増幅されます。裁判闘争が大きな山場を迎えているいま、合併をはさんでこの経営者に私たちがどんなことをされてきたか、もう一度思い出しましょう。

「どうしてRAが序列の末尾に位置づけられなければいけないのですか？」「どうして私たちの呼称が記されず、『等』からアンケートに答えなければならないのですか？」「どうして私たちは社員なのに端末の情報が制限されなければならないのですか？」。すべてはこの経営者が、外勤社員を嫌い、全損保組合員を差別してきたからです。

あの時感じた怒り、いまももち続ける怒りをもう一度呼び起こし、それをたたかうパワーに変えましょう。いまだからこそできること、いましかできないことがあります。いまこそ徹底的にやりぬきましょう。