

教宣 せぶん

徹底的にたたかおう

私たち関東信越分会は、「分裂」のおよそ8カ月前、「財政難」を理由に7つの分会がひとつに再編されました。「分会が培ってきた文化・伝統がなくなってしまう」「人数の少ない分会の意見が反映されづらくなる」などの理由から、「財政が苦しいなら、手弁当になってもいいから各々の分会の独立性、独自性を保つべきだ」という声もある中、「支部主導」で分会再編が行われました。いま思えば、この分会再編は、東海社との合併が発表され、全損保脱退を「予見」した当時の支部執行部が、財政再建の名を借りて、より混乱なく組織を収めようとした一手だったことに気がつきます。「分会再編」と「脱退」は、実はバラバラのできごとではなく、一連の動きの中で起こったことがわかります。

再編から分裂までのわずか約8ヶ月の分会執行部活動の中では、それぞれの分会色というものが如実に表れました。中でも、窓口折衝や事務折衝でトコトン会社を詰めてくる窓口メンバーに、「文化」の違いを感じました。「頼もしい」と思う反面、「なにもそこまでしなくても」と思ったほどでした。

もし、分裂前に今回の「通知・提案」が出されていたとしたらどうだったでしょう？「やむなし」という者が若干いたにせよ、大半は「ふざけるな」になっていたはずです。日常業務の会社対応にさえ、あれほど過激に、過敏に反応していたわけですから、自分たちの雇用を破壊されるという最悪の会社対応に、もっと大きな怒りの声やたたかうエネルギーが向けられたことでしょう。そして、本部の知恵を借り、弁護士見解を聞けば、より多くの仲間が提訴したはずです。なぜそうならなかったのでしょうか？

当然のことながら、そこには「脱退」「組織分裂」があったからです。そう考えると、「脱退」と「制度廃止」は実はバラバラのできごとではなく、一連の動きの中で起こったことがわかります。

その時は気がつかなかったことが、時系列で見ていくことによって、その真相や本質がわかってくることがあります。この話しのまとめをすると、前者は分裂前の支部執行部が「社員制度を本体に組み込ませる」という目的で書いたシナリオ。後者は東海経営が「いかにスムーズに外勤社員を代理店にさせるか」

を考えたシナリオだということです。しかしもっとよく見ていくと、前者の動きを利用、見越したうえで、東海経営がこの壮大なシナリオを書いたことがわかります。前者も、後者も、実はすべてが狡猾な東海経営のシナリオだったのです。

しかし、その狡猾な東海経営のシナリオにも想定外のできごとが続々と起きています。それは私たちの動きに他なりません。「こんなに多くの全損保組合員が残るとは思っていなかった」「これだけ多くの契約係社員が提訴するとは思っていなかった」「こんなに早く都労委から実効確保の勧告書が出されるとは思っていなかった」「こんなに私たちの世論に訴える動きが大きいとは思っていなかった」「こんなに全損保日勤外勤支部に力があるとは思っていなかった」そして「こんなに全損保組合員が怒っているとは思っていなかった」です。

私たちの力の原動力は「怒り」です。のべつ幕なし怒っていることが良いとは思いませんし、日常業務の会社対応に多くの怒りのエネルギーを傾けることが決して得策だとは思いません。本当の「怒り」のエネルギーをかける時は一生に一度あるか、ないかだと思います。そして、その怒りのエネルギーを費やすのは「いま」をおいてありません。