

教宣 せぶん

スタッフの悲劇

ある職場での話しです。この職場では4月から一般職の新入社員が配属されることになっていました。内務の人員体制を考えた時に、支社長は6名いるスタッフ（派遣社員）を1人減らすことを考えたようです。ちょうど時を同じくして、経理を担当するスタッフが家庭の事情で、4月末をもって辞めることを支社長に申し入れました。こういう状況であれば、6名いるスタッフの内の1名を4月末で辞めるスタッフの代わりの仕事に就かせれば、すべてがまるく収まると考えないでしょうか。

しかし、この東海社出身の支社長は、経理担当のスタッフの新たな補充を行い、同時に今まで働いていた1名のスタッフの雇用を断ってしまいました。雇用を断られたスタッフは、6人いるスタッフの中で社歴が一番浅い方でしたが、与えられた仕事をきっちりこなす、明るく、まじめな方でした。そして、4月末で辞めることになった2名のスタッフの送別会と新しく入ったスタッフの歓迎会を支社長は企画しました。辞めることになった1名のスタッフは会には出席しなかったそうです。当たり前ですよ。

どんな事情があったかはわかりません。支社長のどういう判断があってこういう結末になったかはうかがい知れません。しかし、間違いなく言えることは、辞めることになったスタッフは、「どうして自分が辞めなければならないのか」納得できなかったはず。そして東京海上日動火災という会社はひどい会社だと思って辞めていったはず。

もし、日動社だった昔であれば、この件で事務折衝を行っていたでしょう。事前にこの情報をつかんでいれば、場合によってはこの「人事」を止めることもできたかもしれません。日動社の労使関係が健全だったとつくづく思います。私たちが自分たちのことだけではなく、働く環境や末端で働く職場の声をも代弁し、会社と協議できていたことが、職場の「明るさ」や「活気」につながっていたと思います。

いま、東海社にすべてを片寄せされて思うことは、この会社が「暗い」ということです。一般職の女性社員は、職場に馴染んでくると「挨拶」ができなくなります。声も小さくなってしまいます。代理店対応も「殿様」カラーが出てきます。全国型の男性は、見るからに明るくありませんし、社員同士、一緒に昼食をとる光景を目にしたことがありません。伝統・体質なのでしょうが、この企業のこの「暗さ」は、やはりどこか変です。

ディーラー課に勤めるある東海社出身の一般職の女性社員が言ったそうです。「日動社と合併してこの会社が変わると思った。職場の雰囲気も変わることを期待した。でも何も変わらなかった。」