

教宣 せぶん

問われる損保の常識

いま国民年金保険料の不正免除問題が大きく取り上げられています。社会保険庁長官には、損保ジャパンの副社長が「改革」の期待を背負って任命されており、国会でもその長官に対し、厳しい追及の質問が浴びせられました。今回の問題は、目先の数字合わせ以外のなにものでもありません。未納率の数字を改善させる目的で、年金の免除・猶予を、組織ぐるみで不正に行っていたものです。「本末転倒」とはまさにこのことです。これが損保ジャパン流の「改革」なのでしょうか？

また、時を同じくして、損保ジャパン社に対して金融庁から業務停止命令が出されました。保険料の立替による顧客への特別な利益供与が主因のようですが、これも背景には経営の厳しい数字管理があったものと容易に推測され、突き詰めていくと「目先の数字合わせ」が源ということではないでしょうか。

どちらのケースもトップは「そんな指導はしていない。現場が勝手にやったこと」という弁解をしています。トップの責任が回避できるような社会情勢ではありません。うわべだけを取り繕っても、真の改革につながらないことは、皆わかっているはずなのに、「なぜいまだけしのげれば良い」という姑息な発想に陥ってしまうのでしょうか？なぜ時間をかけてでも抜本的に変革しようとしないのでしょう？きっと場当たりの対応で、出世してきた人たちは、同じ手法しか身につけていないのかもしれませんが。短期間で数字を上げたり、改善させたりした人だけが評価され、ゆっくり、着実に成果をあげることを評価してこなかったツケが、こういう場面にもあらわれたのではないのでしょうか。

「スローフード」という言葉が聞かれるようになりました。じっくり手間をかけて作った食材をゆっくり味わおうという、ファーストフードと真逆な意味ですが、ファーストフード全盛時代にあって脚光が浴びています。社会全体もシフトダウンして、本当の改革や成果を、長い目で吟味し、評価するという感覚を養わなければならないと思います。

さて、06年の3月期の連結決算が発表されましたが、大手損保社はこぞって大きな利益を出しました。損保業界のリーディングカンパニーの東海日動社も、莫大な利益を出しています。にもかかわらず、もっと儲けたいからと言って社員の雇用や生活を破壊しようとしています。都労委という第三者機関の「差別はやめなさい」という

勧告をも無視しようとしています。どういう経緯で、この企業のトップがその地位まで登りつめたかわかりませんが、損保ジャパン社の経営陣と同様、ファーストフードのごとく短期間で数字をつくり、実績を残してきたことが評価されたのでしょうか。そして、数々の難局を「断腸の思い」という言葉と苦渋の表情で乗り越えてきたのでしょうか。当然のことながらその影や過程で、多くの「もの」が犠牲になっているはずで

す。

いま、この経営者の前に、旧日動社の契約係社員が、いや旧日動社そのものが呑み込まれようとしています。私たちはたたかいます。「損保の常識」が「社会の常識」にならないことを証明するためにも。