

たまがわ

第114回支部定期大会に おいてスト権確立!

金融庁をも巻き込んだ経営の 攻撃に真っ向から対峙します!

発行 全損保日動火災外勤支部西東京分会

〒一九〇〇〇三三

東京都立川市錦町一―八一四

〇四二―五二七―五七三二

nishitkyo@inter7.jp

<http://www.geocities.jp/nichidogalkin/>

分裂大会より四ヶ月が経過しました。過去の各支部の分裂を見ても団交すら開催しない異例の事態と言えます。会社は労使で協議する場を持ちながらも組合の要求には耳を傾けようとしていません。ここにも「責任はすべて日動経営に」と言う合併新会社のスタンスが如実に現れています。関東信越分会の機関紙でも報告されましたが、まさしく、この「上からの指示が全て正しい。」と信じ込む企業風土が悪しき風習を生んだ背景であり、契約係に一方的に問題をすり替えるような姿勢は断じて許されなければなりません。会社の将来にも多大な影響を与える事態となつていきます。顧客至上主義を掲げながら企業都合ばかりを従業員に押しつ

ける会社の姿勢が顧客のためになるとは到底思えません。会社は顧客と実際に接する最前線にいる従業員が何を思い何を考えているのかを今真摯に受け止めるべきであり、ただ、配下におき、管理をする事だけが目的の改善策では、本来求められている制度の抜本的見直しを図られないのは、論を待たない事実といえます。我々が築き上げてきた「制度の良い文化」を新会社に築いていくためにも、今我々の結束が何よりも大事だと言えます。

確立されたスト ライキとは?

今回支部大会において確立されたスト権は予想された会社の業務命令を排除するためのスト権で

あり、いわゆる時限ストではありません。我々は今でもなお、日々懸命に顧客のため、会社のために努力しており、会社の法律をも無視するような強硬な出方に対してこのようなスト権を行使しなければならぬ事態は会社を発展させ守ってきた従業員としては誠に残念と言わざるを得ません。本当に会社の未来を考え、従業員の将来を思うなら、従業員の声を聞こうともしない通知事項であると言う主張では無く、どうすれば従業員のために効率的であり、どうすれば顧客に喜ばれる従業員を育成できるのかを真剣に考えなければいけない状況なのだと言えます。そもそも今回の勤怠管理の施策は、通勤交通費の問題も、残業代の問題も整理されておらず、就業規則に規定されるみなし労働をも無視するような施策となっており、間違った施策を間違っていると言えない企業風土がもしあるのなら、早急に改善することが金融庁に求められている会社の改善策そのものだとと言えます。

編集後記

先日、かねてから注目されていた、日本プロ野球で初めてのストライキが決定されました。今までストライキが実行されなかったのは、労使がきちんとした話し合いを持っていたからであり、決して偶然ではありません。昨今の「利益最優先」の経済情勢の弊害が我々も身近に感じているという事を示唆しているように思います。

この「利益最優先」の今の日本経済は本当に我々の未来を明るく照らしているのでしょうか。仲間は助け合うものではなく、競争して蹴落とししていくものなのでしょうか。我々契約係の労働は契約係一人一人が独立しており、余剰人員が発生する種類の労働ではありません。新会社は我々に何を求め何をしようとしているのかを見間違えると取り返しのつかない事態になります。余剰人員を抱え、このままでは経営が立ち行かないと言う事態が万一発生したなら、我々は喜んで会社に協力することでしょう。今はその状況では無いと確信できる事はむしろ、喜ばしい事なのではないでしょうか。