

第336号

2012年

1月19日

どついたちニューズ

全損保日動外勤支部

東京都中央区銀座5-13-7

東銀座東京海上日動ビル1階

電話 03-3542-9857

FAX 03-3542-9858

教宣部 発行

見えてきた『役割変革』の実態

いま、当社では全社を挙げて『役割変革』という施策が強力におしすすめられています。

そこで、この役割変革の狙いと行きつく先を考えてみましょう。

全国の職場では、全国型従業員が行っていた代理店担当の業務を地域型従業員やサポート社員であるASPが行い、地域型従業員の仕事をスタッフが担当するという業務体系のシフトがなされつつあります。そしてベテランの全国型従業員がパートナーズ社や他社への出向を命じられ、損保社本体に在籍しないというケースが数多く見られるようになってきました。

現在おこなっている『一人一言運動』にも、「自賠責の集金係（JSP）として入社したが、その後一般代理店も担当させられるようになり、直近では昨年まで全国型従業員が担当していた大型代理店も担当している。自賠責や自動車保険のことならある程度はわかるが、代理店さんから賠償責任保険や積立保険のことを聞かれてもわからなくて困っている。そもそも同一労働同一賃金という原則があるなら私たちの給与はもっと上がって良いのではないか」という声が寄せられました。代理店さんからも「最近、営業担当体制が脆弱になっている」という指摘があります。（出向した従業員の賃金は出向先から支払われ、仮に当社の賃金よりも低い場合はその差額だけ会社が負担することになりますから大幅な人件費の削減になります。）

一方、個人代理店からは「新設されるパートナーズ社に入るように強く言われている。とても強引だ。『一人でやっても新手数料体系では大きく収入がダウンするし、倒れたらどうするんだ。会社は面倒を見ないよ』と半ば脅されています」という声もあがっています。これは、代理店手数料などのコスト削減をはかるために手のかかる個人代理店を切り捨てて、会社の進めるパートナーズ代理店に吸収するものです。

こうして見ていくと、『役割変革』という、とてもきれいなネーミングで行われている施策の裏に、経営の飽くなき利益追求、人件費削減の思惑がハッキリと見てとれます。

- ◎ ベテランの全国型従業員をパートナーズ社などに出向させ、パートナーズ社が仮に賃金の半分を負担してもその原資は手数料体系の変更によって生み出されるので、会社のコストはかからない。自ずと会社の人件費負担は半分になる。
- ◎ 全国型従業員の仕事は、賃金の低い地域型従業員と時給制のサポート社員が行う。
- ◎ 地域型従業員の仕事は、時給制のスタッフが行う。

多くの社員は、賃金はそのままだに「負担」や「責任」だけが重くなっているのが現実です。人件費を標的にされ、さらに施策が推進されれば地域型従業員の出向も予想され、いづれ支社には管理者一人と時給制の社員しかいなくなるかもしれません。

パートナーズ社の設立やそれに伴う強引な勧誘も、「従業員の出向先と採算性の確保」「支社業務の軽減化」という尺度で見れば頷けますし、規模や増収率を重視した新代理店手数料体系もこのような経営の意図と連動していると見て間違いありません。

また、出向先が確保される従業員はまだ良いですが、確保されない従業員は人事考課によって自ら会社を辞していくように仕向けていく「攻撃」もだんだん明らかになってきつつあります。現在、組合は異議申請交渉を行っていますが、全社的にD評価が乱発されている実態に会社の意図が見えます。

いま、日本中でコスト削減が叫ばれていますが、日本の経営者が考えるコスト削減とは人件費削減のことであると言われていています。当社がすすめる『役割変革』という施策の実態も、経営効率だけを考えた飽くなき人件費削減施策に他なりません。ネーミングが立派なだけに、そのえげつなさがいっそう際立ちます。

いま標的にされるベテラン従業員は過去において会社業績に貢献してきました。そういう過去の貢献に目もくれず、冷たく、淡々と人件費削減策をすすめた会社施策の行きつく先は「役割変革は完遂しました。しかし従業員のいる場所はなくなりました」という悲しい現実になりかねません。

私たちは働く者の労働と生活をまもるために、会社に従業員を雇用しているという社会的責任を果たすよう求めていきます。