

〈大阪損保革新懇講演会のお知らせ〉

「就活」の現場から 今日の雇用問題を考える

2月8日(火)午後6時30分～アイクルの部屋にて

講師：羽衣亭憲坊こと **池田憲彦** さん

羽衣国際大学 前キャリアセンター課長

大学の現場でインターシップ先企業との提携など学生の就職活動支援に携われ、また「大阪過労死を考える家族の会」の事務局長を務められた経験をもつ池田憲彦さんをお招きし、現在の雇用問題を一緒に考える場としたいと思います。

参加費：500円 終了後の交流会は別途：1500円(飲物・手作り料理)

劇団わらび座「カンアミ伝」 大阪公演のご案内

劇団わらび座は1951年2月に東京で誕生し、今日まで地域密着の文化芸術活動を展開してきました。2010年に創立60周年を迎え、その集大成として歌舞劇口マン『カンアミ伝』を制作し、2月に大阪で公演されます。

『カンアミ伝』とは、今から600年前の室町時代に活動したあらゆる芸能の始祖といわれた観阿弥・世阿弥親子が民衆の喜びや悲しみ、苦しみを取り上げて作られたわらび座のミュージカルです。

先日、わらび座から観劇の要請を受け、事務局において下記要領にて取り組むこととしました。

記

公演日：2011年2月12日(土)

①14:00 開演 ②18:30 開演

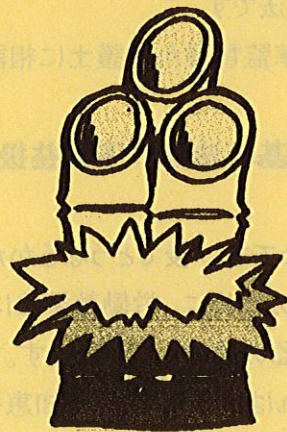
場所：メルパルクOSAKA(新大阪駅徒歩5分)

料金：5000円(申し込みは事務局まで)

(お知らせ)

新年拡大世話人会

- ・1月20日(木)午後6時30分～
- ・アイクルの部屋にて
- ・総会の方針に基づき今年の運動の具体化を議論します。
- ・世話人でない方の参加も歓迎します。
- ・会費は2000円(飲物・手料理)



大阪損保革新懇ニュース

大阪損保革新懇事務局
大阪市中央区道修町3-3-10
大阪屋道修町ビル3F
06-6232-1095

日本の活路を開こう！

革新懇の出番の時

昨年の新年は鳩山政権誕生間もない時でした。新政権のマニフェストが革新三目標の方向とも重なっていたので、日本の社会と国民の暮らしも少し良くなるかのような期待感を持ちました。

しかし民主党政権は期待を裏切りました。菅政権に変わりましたが、官僚・財界・アメリカのいいなりの政治姿勢で、自公政権時代と変わるところはありません。それどころか一層悪政を進めようとしており、政局は揺れ動いています。何が起っても不思議ではありません。このような中で新年を迎えました。

品川正治さんは新著『反戦への道』の「まえがき」で「いま、国民が明確な解決を望んでいるのは“憲法9条”と“日米安保”との明らかな矛盾と相克をどう克服するかという決断であり、国民もたちがあがろうとしている」と喝破されています。この言葉のとおり、いまの情勢は日本の活路を開くために革新懇運動がもっと広がり、強まることを求めています。

損保も3メガ体制の進行とともに労働者と代理店に対するさまざまなしわ寄せが姿をあらわしはじめています。新年を迎え、私たちの座標軸「平和産業」「国民ネットワーク産業」「働きがい産業」の値打を一層発揮するようみんなで奮闘することを誓い合いたいと思います。

代表世話人 野村 英隆

「三メガ体制の下、早くも大規模なリストラ」

「超氷河期」を打開するために

社会も企業も力を

今春卒業予定の大学生の就職内定率が1996年度の調査開始以来、最低の57.6%を記録しました。「厳寒」といわれた昨年をさらに下回る過去最低の水準です。就職希望の41万人のうち17万人余が内定を得ていません。就職は世の中への門出です。社会人としての第一歩が失業者という

社会でいいはずがありません。

今、日本社会の現状が切実に求める「企業の社会的責任」とは、まさに「雇用責任」です。大企業は内部留保というため込み金を、この1年間で233兆円から244兆円に11兆円も積み増しています。結果、手元資金が52兆円と「空前の金あまり」です。このため込み金を雇用に戻してお金が

(P2へ続く)

新年明けまして

おめでとう

ございます



革新三目標の

実現を！

循環するような経済構造へ転換することがどうしても必要です。しかし民主党政権は逆に法人税率の5%引き下げを決定しました。

大企業は採用抑制は言うに及ばず、人減らしリストラさえ行っています。三菱東京UFJ銀行では、店頭でカードを勧誘する契約社員の女性約400人全員を、1月末で雇い止めにしようとしています。

損保ジャパンと日新で「希望退職」 という名の「肩たたき」

損保でも、「希望退職」という名目で「肩たたき」が強行されています。

損保ジャパンでは昨年12月、勤続6年以上30歳～50歳の総合職を対象に、「転進チャレンジ支援特別措置」という名の希望退職を募りました。しかし、「希望退職」と言いながら、現実には水面下で「指名解雇」にも等しい「肩たたき」が行われました。「あなたの働くところはない」といった言葉で、働き続けることをあきらめさせるというものです。

日新火災では、部長の人員を半分に、課長を三分の二に大幅削減させるという方針が出されました。なにをさておいても東京海上ホールディングスの利益目標を必達させなければならない、そのために一番手取り早いのが、高賃金者の人員削減だということです。

さらに合わせて、昨年12月から年明け1月中旬までの日程で「希望退職」募集のための面談が実施されています。50歳以上の全国型・広域型全社員および減員予定拠点の地域型全社員と面談する一方、会社がリストアップした社員に個別面談で「退職強要」を行っているのです。そのやりかたも「ダメの烙印を押された以上会社に残っても展望のないことを気付かせる」というひどいものです。

東京海上日動の隅社長は、「他社が統合によ

り規模を拡大しようが、我々は我々の戦略に従ってお客様に提供する価値をトコトン追及する」と公言しています。しかし、金融持ち株会社の利益目標を達成するためには、傘下にある企業の体制がどうなろうとまったく関係ないというこの姿勢に、契約者への視点を見ることはできません。

損保各社はホームページで「企業の社会的責任」(CSR)を大々的に打ち出しています。しかし「CSR」を、高く掲げる一方で、「希望退職」という名目の「指名解雇」を強行しようとしているのです。ここに「企業の社会的責任」をはたそうという真摯な姿勢はかけらもありません。



三井住友では会社業績賞与を 3カ月に拡大 その狙いは

三井住友海上では、2011年度・会社業績賞与の標準支給月数を最大2カ月から3カ月に拡大することを提案しています。処遇を下げるのが目的ではないと言いながら、改定の理由に事業費の削減をあげていることからその狙いは明らかです。また「1年～2年遅れでは縮小均衡に陥り、結果として処遇や雇用に手をつけざるを得なくなる懸念もある」とまで言っているのです。

昨年8月に、「顧客満足度」に関する調査の国際的な専門機関である、J.D.パワー・アジア・パシフィックが、2010年の、「自動車保険・事故対応満足度調査」の結果を発表しました。1位は2年連続でAIU、2位が日新火災、3位がソニー損保

でした。この結果だけですべてを判断することはできません。しかし一つ考えられることは、損害サービスに携わる社員の一人当たり担当件数がどうかということです。

損保の「社会的役割」の 発揮のためにも

求められる「雇用責任」

一般的に効率がいいとされるのは、事業費率が低いことであり、その中心を占めるのは人件

費です。人件費が少ないということは、賃金が低いのか、業務に携わる社員の数が少ないか、あるいは異種雇用が多いかでしょう。しかしこれは保険会社の利益拡大にはプラスであっても、契約者にとってはメリットとはなりません。

労働者の権利の問題だけでなく、社会的役割の発揮のためにも「雇用責任」をはたすことが求められているのではないのでしょうか。

「希望退職」・転籍強要はわかえす4カ条

1 ルールにもとづいて堂々と

「私はこの会社に残ります」—この一言があなたと家族の生活を守るたしかな力です。転籍(移籍)とは、いまの会社を解雇されることですから、法律は「本人の同意」を厳格に決めています。これが社会のルールです。

2 「イエローカード」で警告を

それでも会社は、「同意」を迫ってくるでしょう。その時は、「これ以上の説得や面談はやめてください」ときっぱり。

3 「レッドカード」を出しましょう

この「警告」を無視して、「『同意』するまで面談をやる」「応じなければ職場はない」などと迫れば違法です。「労働基準監督署か弁護士に相談します」とレッドカードをだしましょう。

4 労働基準法は「不利益扱い」を禁止。ひとりで悩まずみんなで相談を

そうはいつでも、「後でどうなるかが心配だ」と悩んでいる方も多いでしょう。そんな時のために、労働基準法には「労働者を守るルール」があります。悩んでいるのはみんな同じです。職場の仲間と相談しましょう。「三人寄れば文殊の知恵」、知恵も勇気も出てきます。