

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

NKSJで4800人の大リストラ 〈人格権侵害の退職強要も〉

12月5日アイクルの部屋において、講演会を開催し53名が参加しました。世話人の松浦章さんが“今日の雇用問題を考える”『企業の社会的責任(CSR)と労働問題』と題して講演しました。講演後は手づくり料理に舌づつみを打ちながら、職場の厳しい現状など語り合い夜遅くまでの懇親会となりました。



講師の松浦章さん

「企業の社会的責任 (CSR)と労働問題」

講師: 世話人・兵庫県立大学大学院博士後期課程

松浦 章 さん

〔講演要旨〕

今日的な「企業の社会的責任」

「企業の社会的責任(CSR)」とは、企業は利潤追求のみならず、社会の構成員として一定の責任を果たすべきだという考え方です。

経営の神様と称されるドラッカーは、その著書『マネジメント』でこう述べています。「企業とは何かと聞けば、ほとんどの人が営利組織と答える。経済学者もそう答える。だがこの答えはまちがっているだけでなく的はずれである。」

企業・産業にいま求められるのは、それぞれの産業が固有にもっている社会的「役割」の発揮です。銀行にも、証券にも、そして生保や損保にも独自の社会的「役割」があるはずで

私の考える今日的な「CSR」とは、それぞれの企業・産業の固有の社会的「役割」の発揮こそが「根源的な企業の社会的責任」であり、その根幹に「労働」の問題があるというものです。

「雇用の劣化」とCSR

CSRと労働の関係を考えるには、2つの視点からのアプローチが必要です。

第一は、企業が労働者の権利侵害をもたらし、人間尊重の精神に反する行為を行っていないかという視点、第二は、「根源的な企業の社会的責任」、すなわち、それぞれの企業・産業が固有にもっている社会的役割の発揮を阻害していないかという視点です。

第二の視点で、「雇用の劣化」が「根源的なCSR」に抵触した事例を見てみます。

事例の第一は、2005年4月25日に起こったJR西日本の脱線事故です。事故後、JR西日本の経営方針の第一の課題が「安全」をさしおいて「もうけること」であったことが明らかになりました。JR西日本の人員合理化数は驚きに値するものでした。民営化時に5万1,530人だった人員が事故発生時には3万2,850人にまで減っていたのです。実に36%の減少です。

事例の第二は、日本航空の整理解雇です。同社は、2010年12月31日、パイロット81人、客室乗務員84人を整理解雇しました。

この裁判では安全問題が大きな焦点となっています。一つは、過去に病欠や乗務制限があった労働者を狙い撃ちにしていること、もう一つは、年齢で区切って解雇を強行していることです。今回の整理解雇で、日航には55歳以上の機長と48歳以上の副操縦士がいなくなりました。こんなことをやられたら「空の安全」は大変なことになるというのが原告の主張です。

(P・2へつづく)

(P・1からのつづき)

損保でも「人格権侵害」の退職強要

「リストラ」「雇用の劣化」は損保の現場にも影を落としています。三メガ体制発足後、すでに複数の会社で希望退職が実施されました。さらに、損保ジャパンと日本興亜損保は、2014年の合併を前にして、いま新たに希望退職者を募集しています。

応募条件は両社とも、勤続15年以上かつ40～59歳のグローバル社員（総合職）。人数は各々200名、合計400名です。

いまの経営者には、労働者の人格や、その家族の生活などに思いをはせる「想像力」が欠如しているのではないのでしょうか。いま電器産業のリストラが社会問題になっています。NECでは、断れば「内戦状態のシリアへの転勤になる」と脅されたり、11回も退職強要を受け「自殺するしかない」とまで追いつめられた例が報道されています。

損保も例外ではありません。「希望退職」といいながら、現実には水面下で「退職強要」が行われています。「この会社であなたの働いてもらうところはありません」「この制度はあなたのためのものだ」といった言葉が飛び交っています。まさに「人格権の侵害」です。

NKSJで4800人の大リストラ

損保でこれから予想されるのは、際限のない人員削減競争です。損保ジャパンと日本興亜損保は、3年間で4800人の人員削減といます。

ひたすら規模を拡大する、効率化のために従業員を削減する、こうしたことがはたして「企業の社会的責任」をはたすことになるのでしょうか。

(株)JDパワーアジア・パシフィックの「自動車保険・事故対応満足度調査」では、2012年度の1位は4年連続でAIU、2位が2年連続で富士火災でした。この結果を見れば企業規模の大きさと評価は一致していません。迅速で丁寧な契約者対応がなされている会社の評価が高かったということです。

リストラはオーバーワークによるサービス低下にとどまらず、士気の低下をとともいます。

「その会社において、自分の10年後の未来の姿

にある程度の期待ももてないような人が、その会社の10年先のことを考えて仕事をするわけがない」からです。



「雇用を守る・リストラ許さない」政治の実現を

財界はいいます。「長時間労働も、非正規雇用もやむをえない。そうでなければ国際競争に負けてしまう」と。しかし、労働者の犠牲の上に高い利潤をあげることが健全な企業の発展、社会の発展につながるのでしょうか。

それではたして国際競争力がついたといえるのでしょうか。そうは思えません。北欧4国は、国民一人当たりのGDPで上位に入っています。日本はそれ以下の17位です。しかしこれらの国に長時間労働はありません。

GDPの6割を占めるのは個人消費です。個人消費の落ち込みの原因は労働者の賃金の減少です。この10年間で約50万円のダウン、一方で大企業は内部留保を大幅に増やしています。主要な資本主義国で、この10数年間賃金が下がった国はありません。

雇用を守る、社会のあり方を抜本的に転換させる、そのためには政治を変えなければなりません。総選挙が絶好のチャンスです。

CSRの担い手は労働者

結論としていえるのは、労働者を大切にしない限り真の「企業の社会的責任」は実現しえないということです。CSRの担い手は労働者だからです。

現場では、みんないい仕事がしたいと思っています。若い仲間が、誇りを持ち、本当に未来に希望をもてる、そんな企業・産業にすることが今こそ必要だと思います。その実現こそが今日的な「社会的役割」の発揮であり、CSRの真の実践といえるのではないのでしょうか。