

近畿財務局への要請行動で、参加した一人が対人180人を担当しているという現状を訴えたことに対し、後日、損保協会の「消費者広報委員会」に出席した近畿財務局の上席調査官から、「消費者保護の立場から見てあるまじきこと」と警告が発せられるということも起こっています。この「消費者広報委員会」には全社が出席していたそうです。「あるまじき」現状を明らかにし具体的に改善させる運動が必要です。



今損保各社で導入されている「裁量労働制」や損保ジャパンの「事業場外労働制」は、残業料不払いを「合法」化しようと企図したのですが、法律の拡大解釈もはなはだしくほぼ違法行為と考えられます。今、労働基準監督署と連携した運動が必要となっています。現に日本興亜の「私的時間」(前述のとおり喫煙、喫茶、談笑、化粧直しなどを労働時間からカットするもの)には、日本興亜の仲間の運動で、労働基準監督署から労基法違反との勧告が出されています。自らの足元で違法な労務管理を行いながらコンプライアンスを語る資格はありません。

東京海上日動の姿勢は「グローバルコンパクト」に合致するか

またグローバル化に伴い、国際的な視点の運動も重要です。

1999年に国連事務総長(当時)のアナン氏が提唱した「グローバルコンパクト」があります。世界的

な契約・約束といった意味です。グローバル化で企業が人々に与える影響が世界的に強まってきている。したがって、「企業は、人権、労働、環境に関する9原則を守ってください。賛同するなら国連と契約してください」と呼びかけたのです。この呼びかけに応える企業・団体はまたたくまに広がり、今や114カ国で約4000団体が参加するに至りました。遅れていた日本でも現在49企業と1自治体(川崎市)が参加を表明、2年前の5月にはやっと「グローバルコンパクト・ジャパンネットワーク」という日本での組織も生まれました。このネットワークの運営委員長(会社)は日本の企業で16番目に参加表明した三井住友海上です。

損保では、東京海上日動、損保ジャパンが参加しています。東京海上日動は、同社CSRレポートの最初のページに、この参加を「社会的責任」の証として誇らしく打ち出しています。しかし「グローバルコンパクト」の柱には「労働」があるのです。労働組合の結成の自由・団体交渉権などです。はたして合併後わずか1年で、効率が悪いとの理由により外勤労働者を問答無用で切り捨てようとする東京海上日動の施策は、「グローバルコンパクト」の精神に合致するでしょうか。

幕引を許さない現場からの行動を

損保産業の信頼が地に堕ちた根本原因は、規制緩和・自由化を背景とした①経営姿勢、②雇用の実態、にありました。この原因にメスを入れることなく、金融庁と損保経営による幕引きを許してはなりません。

真に「社会的責任」をはたさせるために、現場から声をあげ行動しましょう。

損保労働者の誇りにかけて。

今こそ損保の社会的役割の発揮を

損保産業と平和を考える大学習講演会特集

大阪損保革新懇は、2月16日、5月18日の2度にかけて「損保産業と平和を考える大学習講演会」を開催、のべ233名が参加し成功をおさめました。

この2度の集いでは、フリージャーナリストで「イラクの子どもを救う会」代表の西谷文和さんと、日新火災出身、現在兵庫県立大学大学院在学中の松浦章さんが講演しました。松浦さんは、保険金不払いに象徴される損保産業の歪みの原因が、利潤第一主義による「雇用の劣化」にあると解明、「今こそ損保の社会的役割の発揮を」と訴えました。この講演内容と、大阪損保革新懇の「憲法9条を守ろう」とのよびかけを掲載します。

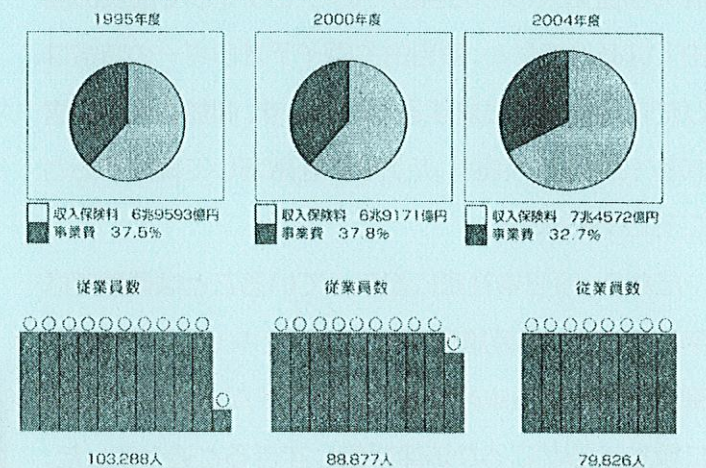
「雇用の劣化」が「産業の劣化」をアメリカの一方的な要求による損保の自由化後10年、産業の歪みが集中して現れています。そればかりか、国民の安心と安全に寄与すべき損保産業が今や、国民生活破壊の「構造改革」に手を貸す産業に変質してしまいました。損保の自由化とともに、車の両輪として、アメリカ政府が一貫して要求してきた郵政民営化の「旗振り」、医療制度改悪や耐震偽装をビジネスチャンスと考える姿勢、損保協会によるホワイトカラー・エグゼンプション導入要望書等々です。

この間、首相の諮問機関である「規制改革・民間開



放推進会議」が、国民生活の安全にかかわる分野に「民間の競争原理」をもちこむ推進力になってきました。この事務局にはオリックス、セコム、トヨタ、松下電器などから17人が出向、答申作成にあたってきましたが、そのなかに東京海上日動、三井住友海上が入っています。規制緩和でビジネスチャンス拡大をねらう大企業が自らその政策を作成するという図式で、損保がその一翼を担ってきたのです。まさに規制緩和の「被害者」から「加害者」への変質といえるでしょう。

グラフで見る自由化前後(1996~2005)



その結果、損保の従業員は23%削減され、事業費率削減競争はとどまるどころを知らません。雇用の劣化による産業の劣化が今日の事態をもたらしているのです。

大阪損保革新懇ニュース

損保産業と平和を考える
2007年特集号

いまだ続く「利益至上主義」

こうした歪みを正す力は現場にしかありません。損保の経営者から「利益至上主義」が払拭されていないからです。各社方針をリアルに見てみましょう。

昨年、第一生命の保険料立て替えでいち早く全商品の販売停止処分を受けた損保ジャパン。新社長が「トップや本社の方針を何がなんでも達成するという文化が強くなってしまった。目標達成のためには少々は仕方がないと、チェックがゆるんだ面があった」と、率直に反省の弁を述べていました。しかし2007年度春季部店長会議では「質の向上と量の拡大は両立できるか」と、昨年以上の増率予算を提起したのです。

今年3月14日に、東京海上日動とならんで最も重い処分を受けた日本興亜損保は、処分発表のその日に新社長が、2007年は「相当の覚悟を持ってやらねばならない時期」と、量の拡大を打ち上げました。

損保産業の存亡をかけたこれだけの事態を招きながら、本質的には何も変わっていないといえます。

根底にある「新自由主義」思想

そこには今の財界や政府の根本思想である新自由主義の問題があります。新自由主義の「自由」とは企業の利益拡大のみの自由であってけっして国民の自由ではありません。新自由主義イデオロギーの特徴は、ひたすら利益を追求するのみならず、利益拡大を妨害する(と会社が判断した)ものを徹底して排除するところにあります。

だから、今日本社会に起こっていることは偶然ではありません。偽装請負で摘発されたキャノンの会長・御手洗さんは日本経団連の会長ですが、自社の不祥事に反省するどころか法律が厳しすぎると述べました。法律を変えろというのです。

儲けのためなら何でもあり?

損保も例外ではありません。今パワーハラメント

と違法な労働時間管理で訴えられている日本興亜損保は、「36協定」の上限である女性1日2時間を4時間に改悪する通告を行ってきました。同社は労働基準監督署からサービス残業をきびしく指弾され、パソコンのオン・オフで労働時間管理を行うようになったのですが、それだと「36協定」を超える違法残業をかくせません。そこで、喫煙、喫茶、談笑、化粧直しなどを労働時間からカットする「私的時間」なるものを編み出し、違法残業かくしを行ってきたのです。しかしこれは明確な労働基準法違反ですから、いつまでも通用するものではありません。つぎに考えたのが「36協定」の改悪なのです。

東京海上日動にいたっては、すでに1日4時間を6時間に改悪しています。6時間といえば深夜12時までOKということになります。バーをとことん下げて、女性を深夜12時まで働かせても、当社は法を守っていますと言うのでしょうか。こうした姿勢が東京海上日動の外勤社員切捨てや日本興亜損保のパワーハラメントにつながっているのはまちがいありません。

この二つのたたかひの持つ意味は大変大きいと思います。儲けのためなら何でもあり、ルールもモラルも法律も関係ないという風潮にストップをかけるのみならず、両社の未来、健全な発展にとっても必ずやプラスになると思うからです。

国際的な流れに逆行する日本政府

今日本では、「会社は株主のもの」、会社に求められ



るのは経営者が株主の利益を最大化することのみ、という利潤第一の考え方が広がっています。しかし国際的に見れば流れはそうではありません。たとえばフィンランド、スウェーデン、デンマーク、ノルウェーの北欧4国は、「経済成長力指数」や国民一人当たりのGDPでベスト10に入っています。いずれも日本より上です。しかしこれらの国に長時間労働はありません。にもかかわらず高い経済水準なのはなぜでしょうか。利益至上主義に陥らず、弱者の痛みを知っている国民多数をつくるのが、充実した生活につながることを北欧の政府や社会が知っているからです。実際デンマークなどでは教育予算は日本の2倍以上となっています。一方日本は「棄民政策」です。

真の「企業の社会的責任」とは

世界的に広がっている「企業の社会的責任」(CSR)は、「会社は社会のもの」という考え方に基づいています。しかし日本ではCSRとは「コンプライアンス」だと答える会社が多いのです。しかし「コンプライアンス」とは「法令遵守」です。法律を守るとは企業にとってきわめて当たり前のことであって、「企業の社会的責任」と胸を張っていえるようなしるものではありません。

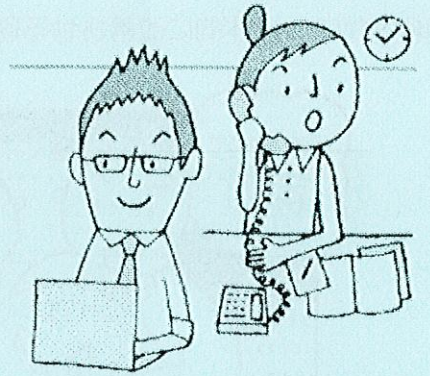
真の「社会的責任」とは、それぞれの企業・産業の「社会的役割」をしっかりと果たすことではないでしょうか。銀行には銀行の、証券には証券の、そして生保や損保にも独自の「社会的役割」があるはずで

損保の「社会的役割」とは、リスクを専門的・社会的に集約し原状回復を可能にする機能(補償機能)にあります。「一人は万人のため、万人は一人のため」が産業の基本理念です。今はこの損保固有の機能に歪みが生じているのです。損保だけが担うこの唯一の機能を本当に大切にしようではありませんか。これは損害サービスだけの仕事ではありません。営業も業務も、すべての損保労働者に課せられた責務です。

専門性の高い労働者の配置を

損保マインドの発揮のためには、専門性の高い労働者の配置を企業に強く求めることが必要です。社会の要請に応える水準の損害サービス、さらには意向確認などのていねいな対応、代理店の育成等、いい仕事を誇りを持ってするためには人員増が不可欠です。

「企業の社会的責任」はヨーロッパを中心に、経済のグローバル化とともに発生してきた多国籍企業の横暴を規制しようと始



まった運動です。したがってEUでは、雇用問題や働くルールがCSRの大きな柱となっています。一方日本の財界はCSRの目的を「競争力の源泉」「企業価値の向上」に置いてきました。だから雇用問題にはふれようとはしません。そればかりか「企業価値の向上」のためにとリストラを繰り返してきたのです。

新自由主義の本家であるアメリカでさえ、この10年間損保労働者は55万人から61万人へと増えています。非正規労働者が三分の一にもなっている日本社会の現状が求める「企業の社会的責任」とは、まさに「雇用責任」にほかなりません。ましてや損保産業の現状が何よりもそのことを強く求めているのです。

金融庁を問う

金融庁は、5月末を期限として損保各社に商品改廃と約款の簡素化に関するアンケートを出しました。アンケートとはいえ実質は勧告です。こうした指導ができるなら、人員削減や事業費率削減競争に歯止めをかける指導もできるはずで