

いしかわ ゆきのり
石川 幸徳

労働組合のチェック機能を考える

●日本郵政グループ労働組合
(JP労組)・書記長

あけましておめでとうございます。本年も宜しくお願い致します。

さて、昨年は私ども郵政グループにとって大変な年になってしまいました。150余年に渡り先人たちが築き上げてきた「郵便局」の信頼を失墜しかねない「かんぽの不適切営業」が明らかとなり、連日のマスコミ報道はもとより国会の審議の場でも幾度となく取り上げられました。世間をお騒がせしたこと、そして何より国民利用者の皆様に多大な不安や不信感を抱かせることになったことを心よりお詫び申し上げます。

事の重大性から日本郵政、日本郵便及びかんぽ生命は、第三者により構成された特別調査委員会を設置し、その全容解明に当たることとしました。同委員会は、9月30日に中間報告を公表し、年内を目途に最終報告を取りまとめる予定ですが、本原稿は11月に執筆している関係上、この中間報告に基づき表題である「労働組合のチェック機能」について考えてみたいと思います。

特別調査委員会の中間報告では、今回の契約問題の要因となっている可能性が認められる事項として、①法令上の制約から青壮年層に人気のある多様な商品開発が出来ず、高齢者を対象に貯蓄性の高い商品への加入勧奨に偏っていた、②新契約の獲得に偏った営業目標の設定、手当及び人事評価等の体系となっ

ていた、③営業目標の設定において、現場の営業の実力に見合わない目標金額が課せられていた、④担当部署等において、不適正な乗換契約その他の不適正募集の実態が正確に把握されていなかったことに加えて、経営層への報告等の過程で当該問題に関する情報が希薄化・矮小化されていたこと等、8項目に渡り列挙されました。

他方、企業の不祥事に際し、その企業に存在する労働組合の経営へのチェック機能を問う声が聞かれますが、今般の事案についても私どもには組織内外を問わず多くの批判や質問が寄せられました。

事後に述べるのは言い訳がましいとの批判を覚悟の上で、事実を記しておきたいと思えます。まず、青壮年層へのシェア拡大に向けた商品開発や営業戦略の乏しさについては、民営化以降、かんぽ生命の保有契約件数の減少に歯止めがかからない危機的状況の中、経営協議会等の場で都度、問題提起してきました。もちろん、上乘せ規制が残る中で企業としてできることは限られていますが。また、営業目標については、年度スタートに向けた労使協議の中で、その設定の根拠や実現可能性について現場が納得できるようなものとするよう求めてきました。さらには、評価の在り方についても契約件数や保険料のみでなく、契約内容を吟味すべきとの主張を繰り返し、



徐々に改善されつつありました。加えて、乗換等、不適切な契約があるとの現場の噂話的なものについても、警鐘の意味から経営側に伝えてきたつもりです。

しかし、結果として経営へのチェック機能を果たせず、大きな社会問題にまで発展させてしまいました。私どものどこに問題があったのでしょうか。

昨年10月号の「労働調査」に掲載された法政大学大学院の藤村教授の寄稿を引用させていただき、検証したいと思います。

藤村教授は、組合役員のなり手がいなくなっている理由の一つに労働組合の存在価値が希薄化していることを挙げておられます。具体的には、「これまでは、労働組合は経営側から出された案について議論する際、経営側が見落としている点を指摘して、再考を促すことをしてきた。この役割が弱くなっているように感じている。」と述べておられます。

その結果、「経営側は『労働組合は経営側の提案に基本的に賛成してくれる』と考えるようになった。そこに慢心が生まれ、労使の間に存在するはずの緊張感が弱くなった。」と指摘されています。

さらに、「経営側には、第一線で苦勞している人たちのホンネは伝わらない。管理職は、経営者から良くやっていると思われたいので、現場で発生している問題を上に報告しようと

しない。そのため、経営者は、不十分な情報しかない中で経営施策を作成することになる。そこで、労働組合の出番である。『現場ではこのような問題が発生しているのに、それを放置したままで今回の施策を実行できると思っているのですか』という疑問を経営側にぶつける。経営側は、自分たちが見落としていた点を指摘され、労働組合が『転ばぬ先の杖』の役割を果たしていることに価値を見出し、一目置くようになる」と記述されています。

私どもJP労組は、教授の示唆の通り現場の問題を取り上げ経営側につけてきました。しかし、彼らは私どもの指摘を「転ばぬ先の杖」とすることができませんでした。つまり、経営側に謙虚さや真摯さが欠けていれば、労働組合の経営に対するチェック機能は発揮されないこととなります。

一方で、経営側の緊張感が弱まり慢心が生じるような労使対応になっていた部分がなかったのかと自省も必要です。私どもは、これまで同様、現場で起きている問題を経営に指摘すると共に、その改善策が見えてくるまで気を緩めず、緊張感を持続させることによって「転ばぬ先の杖」となるよう、労働組合としてのチェック機能を果たしていきたいと思えます。