

教宣 せぶん

時代と時勢

どぶいたニュース119号で報告されているように、便宜供与に関する最終陳述日が12月5日と決まりました。この「便宜供与」問題はこの日に結審するわけですが、この問題はすでに「どちらの言っていることが正しいのか？」という段階から、「出た結果を会社が受け入れるかどうか、守るかどうか」という段階に入ったような気がします。

会社は、便宜供与問題について、例えば私たちだけにチェックオフしない理由を「他の組合とは交渉してきた歴史がある」「労使交渉のタマモノだ」と言いましたが、東海支部で言えば、その歴史はまさに東海経営とたたかった歴史そのものであり、その結果東海支部が勝ち取った「便宜供与」です。逆に言えば、東海経営の繰り出す「差別」が都労委や裁判所から「ダメだし」を食らった歴史でもあります。そうした自らの「過ち」「汚点」を、「歴史」「タマモノ」というきれいな言葉で片づけ、なおかついまなお同種の差別を続ける「理由」とする姿に、東海経営の「あさましさ」「傲慢さ」を感じてなりません。まるで「もっとお前たちがたたかって、都労委や裁判所から命令や判決を出させないと、便宜供与はしないよ」と言っているようです。

金融庁から業務改善「命令」が下されれば、会社をあげて対策を講じ、同じ過ちを起こさないように末代までの教訓にするはずです。しかし、ことこの組合差別に関しては、教訓どころか、「勧告」や「命令」「判決」が出されることを、箔がつくとも思っているような態度です。これはいったい何なのでしょう？

ハッキリ言えることは、東海経営が、東海支部への「差別」を第三者機関から戒められた時代と、「いま」という時代がまったく違うということです。いま、会社はグローバルコンパクトに署名していますし、社内から差別をなくそうと人権啓発にも力を入れています。そして何と云っても、法令遵守を経営方針の第一に掲げています。こんな時代に、こんな立派な経営方針を掲げる会社が「組合差別をしてはいけない」と都労委から命令を出されることがどういうことなのか、冷静に考えてみるべきです。

また、時勢は「保険金不払い」問題がクローズアップされ、世間や契約者から損保経営者のモラルや経営能力が問われています。こんなご時勢だということも、業界のトップカンパニーである東海日勤経営は冷静に考えてみるべきだと思います。

真摯にそして謙虚に反省し、ベクトルを間違えない対応をすることをのぞみます。