

教宣 せぶん

危惧してやまない、会社の姿勢

私たちはなぜ労働組合を組織するのでしょうか？

それは、会社経営と比べれば一人ひとりの力は弱く、個人で強大な権力を持つ会社経営と向き合うことになれば、力の論理で、会社の言うことを聞かざるを得なくなってしまう、会社に押し切られてしまうからです。ですから私たちは労働組合という働くものがひとつになる組織をつくり、一人では太刀打ちできない強大な会社経営に、働くものの声を組織として発していくのです。会社も、一人の声なら、脅したり、すかしたり、無視もできるのですが、多くのものが集まった組織の声なら、耳を傾けざるを得ません。そして、私たちが働く東京海上日動社はユニオンショップ、すなわち「従業員イコール組合員」という体制をとっている会社です。

言うに及ばず、私たちの労働条件や働く環境の変化については、一人ひとりが会社と合意するのではなく、組織の代表者が会社と交渉し、合意と納得感を伴って、実施・改定されていくのが当然の姿です。しかし、今回の「行動管理シート」にまつわる会社の対応はどうか？まず、「おかしい」と異議を唱える組織の代表者を見せしめ的に処分し、ユニオンショップのもと労働組合に所属する私たちが、組織で決めた方針を実施しているにもかかわらず、それを無視し、個人に嚴重注意の処分を科し、始末書・改善書を提出させています。「ユニオンショップってなに？」「労使協議ってどこにいったの？」「俺たちの納得感はどうなるの？」「おかしいと思ったことは口に出せないの？」と率直に感じます。働くものの声も大切にできない会社が、顧客の声など大切にできるのでしょうか？働くものの組織を色分けし差別する会社が、開かれた会社と言えるのでしょうか？会社が言うことに「おかしい」と声を発するものを許容できるキャパシティーのない会社が、顧客のクレームから何かを学べるのでしょうか？会社が、社内や顧客、世の中に発しているメッセージが詭弁に聞こえてしまうのは私だけではないはずです。

「相手の声や主張をよく聞き、自分の考え方を改めて聞いてもらい、譲るべきは譲り、お互いが納得して新しいものをつくっていく」。こういう姿勢があって初めて、すべての施策に魂が入るのではないのでしょうか？「行動管理シート」に関する会社の出方は会社が掲げる経営理念にまったく反するものだと言わざるを得ません。そして「一事が万事」という諺の観点で言えば、「口で言っていることと腹で思っていることが違う」と賢い消費者から見抜かれてしまうのではないかと危惧してやみません。