

教宣 せぶん

「のれん」の重さ

「不二家」の、企業としての不祥事が大きく取り上げられています。「食の安全」を第一に考えなければならない業界が、「食の安全」をないがしろにしたツケは企業の存亡に直結すること、それによって多くの「者」「物」が犠牲になることを、この業界は「雪印」で経験したはずではなかったのでしょうか。「雪印」で業界全体が襟を正したと思っていましたが、まったく教訓になっていなかったようです。「対岸の火事」としか思っていなかったのでしょうか。

昨夜のテレビニュースで、かつて「不二家」の製造工場で働いていたパート従業員の匿名インタビューが放送されていました。「こんな不衛生なことをやってよいのかと思いましたが、そんなことを言えるような雰囲気ではなかった」と語っていましたが、企業ぐるみそして恒常的に「食の安全」がはかられていなかったことを示す内容でした。

働くものが「おかしい」「間違っている」と感じることをどうして口に出せないのでしょうか。それは、そこに「言えば咎められる」「言えば虐げられる」「言っても効果がない」という世界があるからです。このパート従業員でたとえるなら「間違っていないですか?」と言った瞬間に、「雇用」がなくなってしまったのかもしれない。働くものの「常識」、人間としての「良識」、一般的な「道徳」、専門的な「法令」よりも、「企業利益を大切にしなければならない」という考え方が企業内に定着していたからです。誰が定着させたのでしょうか。そんなことができるのは、その企業で一番力のある人しかできません。企業がどういう企業になるかは、最終的にはすべて経営者の一存で決まるのです。

いま、これと同じことが私たちの会社でも起きているのではないのでしょうか。地位確認訴訟での会社のスタンスは「経済合理性が求められる社会情勢にあって、裁判所は企業内の経営について口を出すな」というものでした。また、地位確認訴訟の提訴をもって、提訴をした組合にだけ代理店転進への支援策を撤回した姿勢は、まさに「言えば咎める」「言えば虐げる」という「風土」を全従業員に見せつけたものでした。そして、私たちのみならず第三者機関である東京都労働委員会の「転進策の撤回は差別だからやめなさい」という勧告を無視続け、撤回の撤回後も「勧告に従ったわけではない」と断言した姿は、「労働法や労働組合法、法令などよりも、企業のなかでのことは経営者が決める」という経営者の一方的な主張を押し通したものでした。

不二家のパート労働者は「おかしい」と思ったことを口に出しませんでした。しかし私たちは「間違っている」と会社に抗議し、会社が力で私たちを封じ込めようとし

てきても裁判所や公の機関に訴え、そして世論にも訴え、経営の誤った考え方を正そうとしています。経営者の一方的な「経済第一主義」の感覚に対して、「働くものの良識を大切にせよ」「法令を守れ」と主張しています。

私たちは、ここ何年間で続発している企業の不祥事から、「のれん」の重さを学んでいます。