

教宣 せぶん

3日間の放置

会社が判決日の翌日の27日に控訴していたことがどぶいたニュース146号で伝えられました。私たちは、判決直後に開催した団交で、判決に従いただちに解決をはかるよう要求書を提出しました。また、2週間総行動の一環で、ストライキ権を行使し、毎日、控訴を行なわないように要請行動も行なっていました。他労組や他団体の皆さんが書いてくれた要請書も毎日届けていました。しかし、会社は27日に控訴していたにもかかわらず、30日午後6時30分から開催された団交で回答書を示すまで、何の回答も示さないどころか、一本の電話連絡もよこしませんでした。この行為は、私たちの雇用と生活をかけた切実な要求を、まさに足蹴にしていたことを意味します。丸3日間、私たちの要求を放置していたことに他なりません。この会社の不誠実きわまりない態度・対応に、あらためて怒りで手が震えます。このような経営が企業の社会的責任(CSR)を語る資格があるのでしょうか？人権を大切にする会社だと宣言してよいのでしょうか？

もちろん判決を不服として控訴をしたことはコンプライアンスを経営方針の第一に掲げる企業にあるまじき行為です。損害保険業界が社会的な信用を失墜させているいま、顧客をはじめとした国民・消費者の目にこの行為がどうつづるのか、本当にわかっているのかと思います。しかし、そういった法的な手続きといった話しの前に、血の通う人間として、なぜその事実を私たちにすぐに伝えようとしないのか、その神経がまったく理解できません。戦術云々ではなく、人間としての根本的な感覚が備わっていないのではないかと率直に思います。

旧日動社と合併新会社で根本的に「違う」と感じる職場の雰囲気があります。それは「挨拶」です。旧日動社では、同じフロアで働く人たちが一日の最初に会うときは必ず「おはよう」という挨拶が交わされていました。しかし、企業合併し、旧東海社の文化やしきたりに片寄せされてからというもの、この会社では同じシマで働くものたちでないと挨拶を交さないという「日常」があるような気がします。新入社員も最初はだれかれなしに挨拶できますが、職場に慣れていくにつれ挨拶ができなくなります。個人の問題ではなく、企業風土の問題として、この会社には社会一般の常識からずれているところがあるような気がしてなりません。人が働く企業として、根本的なところで血が通っていない部分があるような気がしてなりません。そんなこの企業が持っている体質・冷たさが「3日間の放置」の根底にあると思います。

会社は私たちの切実な要求や声に真摯に耳を傾けるつもりはないようです。裁判所の判決にさえ従うつもりはないようです。会社のこうした傲慢で、理不尽な態度を改めさせることができるのは、もはや「世論」しかありません。私たちの「世論」を巻き込んだ運動は、間違いなく効果をあらわしています。「2週間総行動」は後半を迎えますが、世論が動いている手ごたえを共有し、あくなき利益追求に走る東京海上日動社、判決に従わない東京海上日動社、従業員を大切にしない東京海上日動社の「ありのままの姿」を世論に訴え、控訴を取り下げさせ全面勝利解決をめざすたたかいを強化していきましょう。