

教宣 せぶん

看板は磨き、トイレは磨かない経営

どぶいた縮刷版をひもとくと「社員近代化5項目要求」という言葉が出てくるページがあります。この5項目要求は大きな制度改定を伴うもので、この要求が社員制度に組み入れられて以降、組織内でもその評価について意見を二分する論議がありました。そんな組織内の評価が二分するような改定でさえ、前提には社員制度の存続・発展がありました。

当時も改定の主因にあったものは、社員制度の「経済合理性」だったはずです。では、当時と、今回の制度を閉ざすという経営の出方と何が違うのでしょうか？ そうです、前提が違うのです。「残す」という前提があったからこそ、担当代理店制度を始めとする工夫が生まれました。内勤の仕事を一部肩代わりすることで、「経済合理性」は飛躍的に改善しました。しかし、今の経営は「閉ざす」という前提しかないのです、何の工夫も、努力もせず、ただただ後付けの理由である「経済合理性」という言葉を探し出し、協議されることが怖いので「通知」という暴挙に出たのです。今の時代でも「残す」という前提があれば、色んなアイデアや工夫が生まれてくるはずですが、それが契約係社員を雇用する経営の責務のほうです。それが日動火災と合併を決断した東海経営の責任のほうです。

この経営は、片方で「人権を大切にすると謳いながら、片方で平気で組合差別をする経営です。この経営は、片方でコンプライアンスを説きながら、片方で労働法を踏みにじっている経営です。この経営は、片方でマングローブを植えながら、片方で大量の紙を無駄使いにする経営です。例えるなら「通行人」から見える看板はきれいに磨くけれど、「通行人」から見えないトイレは磨かないというのが、今の経営の姿のように映ります。

そういう経営だからこそ、統一行動日に行う社前でのビラ配りや抗議行動が予想以上の効果を見せます。なぜなら経営が磨かないトイレの汚さを「通行人」に訴えるからです。私たちのたたかいで、看板同様、トイレもきれいに磨く、一人前の経営に少しでも近づけましょう。