

教宣 せぶん

信頼回復への道(2)

6月18日の団交で、私たちの「都労委命令を守れ」という要求に対して、会社は回答書を読み上げ、「命令内容を履行する考えはない」と明言しました。交渉の中でも、「誠意をもって交渉しているし、組合の要求も一部受け入れている。にもかかわらず、会社の主張が都労委に認められず大変遺憾であり、中労委に再審査の申立を行った」と述べています。要は、会社は「都労委命令では主張が認められなかったので、制度に則って再審査の申立を行った」ということを堂々と言っていたのでしょう。もちろん、「命令」に不服があれば「再審査制度」が確立されているので、第三者感覚でみれば、会社が中労委に再審査の申立を行うことじたいは不思議なことではないでしょう。会社側の団交での対応も「おかしなことは一切していない」という自信に満ちたものでした。

しかし、私たちはこのたたかいの「歴史」や「沿革」を知っています。今回の「不当労働行為」問題が、40年前に起こった「不当労働行為」問題とまったく同じだという「事実」を知っています。

40年前にも全損保東海支部と東海経営の間で、組合分裂に伴う組合費のチェックオフ問題、便宜供与の問題など、いまとまったく同じ構図の問題が起こり、同じように本質が暴かれ、同じように都労委から「命令」を下され、それを不服とした東海経営が再審査の申立を行い、再審査でも組合側の主張が認められたという「事実」があります。40年前にも会社はその「行為」を「不当労働行為である」と厳しく断罪され、「同じ過ちを繰り返さないこと」を誓約させられているのです。

もちろん、会社がこの事実を忘れていたはずがありません。私たちの交渉担当者として団交の席に座っている人事企画部の方々も、この事実を全員が知っているはずで、この「事実」をふまえた時に、40年経ってまた同じことを繰り返す経営が「なんぼのものなのか」と思います。時は「有史以来の存亡の危機」を迎えています。損保業界や当社が大きく失った社会的信頼を取り戻せるかどうかの瀬戸際の局面です。従業員に「会社の常識、社会の非常識」と経営トップが発信せざるを得ない一大事の時です。さらに言えば、当社は、40年前と違い「法令遵守」を経営方針の第一に掲げ、人権を大切にしている企業だということを高らかに内外に謳う企業になっています。その東京海上日動社が、40年前に断罪され、「もうしない」と誓約させられた「不当労働行為」「差別」を再び繰り返そうとしていることに対し、「いまの時代や情勢や局面を本当にわかっているのか」「本当に真剣に信頼回復を考えているのか」と思います。「社内で見せる経営の『歪んだこだわり』こそ、社会の非常識として捨て去らなければならないのではないか」と思います。真の信頼回復に向けて契約者の前で頭を下げ続けている扱者・代理店がいることを忘れないでほしいと思います。