

教宣 せぶん

不毛なやり取り もうやめよう

11月14日、「みんなの要求、みんなで実現」と銘打った、68回の歴史を持つ栄総行動(名古屋)に参加してきました。昼デモ行進から合流した私たち全損保部隊には、地元東海地協の組合員をはじめ、マイカー2台に分乗してやってきた京阪神の仲間など、総勢12名の日勤外勤支部組合員が加わりました。もちろん、この日の行動を指揮してくれた東海地協小原書記や、大阪地協下田書記、原告OBの松本さんなど、私たちのたたかいを常に支えてくれる方々も終日行動を共にしてくれました。

2時から名古屋支店に抗議要請行動をおこないました。名古屋支店の対応は相変わらずの「門前払い」を演出するものでした。「名古屋支店に制度廃止問題の窓口になってもらおうと来たのではないし、要請を聞いて支店としての考え方を言っていて構わない。しかし、事前に本日のスケジュールを伝えているのに、なぜ玄関先で対応するのか。なぜいま言っていることを会議室で言えないのか。真摯に要請を聞いて欲しい、対応して欲しいと言っていることがそんなに理不尽なことか」「栄総行動の歴史を見てきているが、今こういう非常識な対応をする企業はない」という指摘に対して、支店側は「ですから先ほどから言っている通り、要請に来られても窓口は本社ですので支店として要請を受ける立場にはありません」という「決まり文句」では抗し切れなくなりました。最終的には「次回の要請行動では対応について検討させていただく」「代表者をエントランスに入れて要請を受ける」ということになりましたが、いったいこういった不毛なやり取りを、この会社はいつまで続けるつもりなのでしょうか。

制度廃止問題にしても、不当労働行為問題にしても、その根っこにあるものは東海経営者の「組合」差別、「外勤」差別、「日勤」差別という意識に他なりません。その差別意識こそが、私たちの要請に対して「門前払いを演出する」という行為になってあらわれているのです。人権を大切に的企业だと堂々と宣言し、企業の社会的責任を果たす企業だと大々的にコマーシャルを打ち、人権啓発室やマングローブツアーまで設けている企業経営者が、いまだにこうした差別行為を続けている姿を目の当たりにするにつけ、どれだけ「人権」を、どれだけ「CSR」を真剣に考えているのか、まったく疑いたくなります。

経営と違う意見を言うものをただただ排除しようとする会社が開かれた企業でしょうか？長いものに巻かれなかった者たちを徹底的に差別し続ける会社が自由闊達な企業と呼べるのでしょうか？そして、これが「会社の常識、社会の非常識」とまで言っ

て、顧客や社会に対し、喫緊の課題として信頼回復を掲げる企業のとるべき姿なのでしょうか？

私たちが裁判に訴えなければ、間違いなく私たちのいまの「地位」はありませんでした。さらに全国でピラを配り世論を巻き込んでいかなければ私たちの「明日」は見えてきません。そんな私たちの「生活」と「雇用」を賭けた切実な訴えに対し、あくまで「門前払いを演出する」という差別的な行為を繰り返し、労使紛争を煽る経営者に、「何か得るものがあるのだろうか」と率直に思います。そこにあるのは経営者の歪んだこだわりを充たすという満足感だけです。不毛なやり取りはやめて、真摯にそして正々堂々と、私たちの要請に応えるべきだと思います。

私たちは自らの「明日」を拓くこのたたかい、この運動を、堂々と、そして整齊とすすめていきます。