

教宣 せぶん

バ ラ ン ス 感 覚

労組組合員にむけた代理店への転進募集が、会社スケジュール通りに始まっています。その誓約書なる文書にはこんな内容の一文があるそうです。『会社の名誉を毀損するような行為をした場合は支援金を返してもらう』。

面談の席上、ある労組組合員が「これは具体的に言えばどういうことをした時ですか？」と支社長に尋ねたところ、支社長は間髪入れずに「全損保のように会社を訴えるような行為をした場合です」と答えたそうです。保険料の使い込みなどいわゆる業務上のコンプラ違反や、飲酒運転などの社会ルール上のコンプラ違反を例にとるならいざ知らず、すべての国民に等しく認められている「裁判を受ける権利」を冒瀆するその発言に、開いた口がふさがりませんでした。

以前にも「虐待」の例で紹介しましたが、もう一度書きたいと思います。例えば「セクハラ」。「セクハラ」という言葉がまだ一般的でなかった時代は、企業の中で女性を傷つける行為は山ほどあったはずで、女性が上司に訴えても、企業内で穏便に済ませてしまった例も数多くあったはずで、海外の「セクハラ」に関する状況が日本にも伝えられ、日本でも立ち上がった女性がいて、そういった動きの中で、現在の「セクハラ」の基準が生まれたはずで、それは「やってはいけないこと」と現在の基準が世に出るまでには、最初にたたかったパイオニアが必ず存在します。そのパイオニアには企業からの幾多の「嫌がらせ」や「妨害」があり、パイオニアがそれらの「障壁」を克服した先に、すべての働く女性にとって、以前より住みやすい「環境」が作られたはずで、

いま、私たちが直面しているたたかいとまったく変わりがないと思いませんか。私たちはいまパイオニアとしての役割を担っていると思いませんか。そして、私たちのたたかいを「セクハラ」のたたかいに引き直した時に、支社長のこの心ない発言がパイオニアに対する「嫌がらせ」や「妨害」にあたると思いませんか。

「セクハラとはこういう行為です。絶対にしてはならないことです」と私たちに教鞭をとっている支社長が、同じ口で、「基準」を変えていく運動をしている者に対して、「企業論理」という一点だけで否定し、妨害しています。大局的に立って見れば、私には、この構図の「矛盾」がよくわかるのですが、「企業利益」「上司からの評価」という霞の前に、支社長にはこの「矛盾」が定年までわからないのでしょうか。

物事が決まってから会社命令で自分の感覚を変える前に、企業論理から一度自らを解き放ち、大自然の中にでも身を置いて、自らの「バランス感覚」を調整し直してみてもいいかでしょう、と行ってやみません。