

教宣 せぶん

待ったなしの使命

昨日、中央労働委員会で審問されていた不当労働行為事件について、「命令」が交付されました。中労委も、会社の行為を「組合を嫌悪し、弱体化を狙った不当労働行為」と認定し、契従労に引き渡した組合費の返還要求に応じなかったこと、時間内組合活動の賃金控除対象外取り扱いや、会社施設を利用させないこと、組合費のチェックオフ協定を結ばないことを、ハッキリと「差別」と認定しました。

本件は東京都労働委員会に引き続き2度目の「命令」交付であり、「契約係社員制度廃止は違法・無効」とした東京地裁の判決とあわせれば、東京海上日動社は、その違法行為を公的機関に三度断罪されたわけです。

あらためて思います。日本にある法律や判例に依拠して業務をおこなっている損保会社が「命令」や「判決」に従わず、3度もその違法行為を公的機関に断罪されることが許されるのでしょうか。「保険金不払い」問題で信用を失墜させ、その社会的責任の回復を求められている業界のトップカンパニーがこんなことをしていて良いのでしょうか。「法令順守」を経営方針の第一に掲げる会社、人権を大切にする企業であることを高らかに宣言し社内で人権啓発研修を徹底している会社が、「差別」をし続けていることを釈明できるのでしょうか。そして、このような経営者の下で、私たちは本当に「安心品質」などという施策を口にして良いのでしょうか。

この経営者は言っていることとやっていることが明らかに違います。この経営者は自分の決めたことがすべてに優っていると思っています。この経営者は決して自らの過ちを認めず、「ごめんなさい」という言葉が使えません。公的機関から発せられた3度の「断罪」が、当社の経営者の実像を浮かび上がらせています。こういう社内の「常識」こそ、社外では「非常識」と言うのですが、この言葉を発した本人が、この言葉の意図することをまったく実行していません。社内では邪魔者を排除し、代理店には変革を求め、痛みを押し付け、自ら

は旧態依然のままの姿勢を貫こうとしているのが、いまの経営者の実体です。

過ちを素直に認め、「命令」「判決」に従ってこの労使紛争を解決することが、立派なことを口にしてしている当社経営者の待ったなしの使命です。