

教宣 せぶん

反社会的行為をしているの はどっちだ？

本日、70回目を迎える名古屋・栄行動に参加しました。恒例となっている東京海上日動社への要請行動では、会社は相変わらずガードマンを張り付け、支店幹部が立ち並び、いつもの「門前払い」を演出する行動に出ました。会社側の意図するところは、私たちの要請行動を反社会的な行為と位置づけ、「門前払い」を演出することで、反社会的な行為に屈せず、毅然と対応する企業の姿をアピールしているのでしょうか。本社をはじめ、どこの部支店に行っても判で押したように同じ行動をとるのは、本社指示のこういった「マニュアル」があるからに違いありません。

しかし、反社会的行為をしているのはどちらなのでしょう？私たちの組合を嫌悪し、組織の弱体化をはかるために数々の差別行為を行ってきたこと、そしていまでも行っていることが、都労委のみならず、中労委でも認定され、即時中止命令が発令されました。会社の行為は不当労働行為として厳しく断罪され、社員制度廃止の雇用攻撃と一体となったこの不当労働行為は、まさに従業員いじめの反社会的行為に他なりません。

本日の対応をおこなった支店幹部は「中労委命令が出たことを知っているのか？」という私たちの問いに「出たことは知っているが中味までは知らない」と答えました。立ち並ぶ支店幹部に、中労委が下した命令文が書かれたピラを渡そうとしてもほとんどが受け取りませんでした。事の善悪を確かめせず、情報も受け取ろうとせず、盲目的に経営者の指示通りに動いている姿は偏見そのものであり、食品偽装をおしすすめる経営者に対し偽装を知っていながら経営者の言いなりに動いてきた幹部社員の姿ともダブります。まさにチェック機能の喪失です。

当社は法令や判例に依拠した業務を行っている損保業界のリーディングカン

パニーです。トップカンパニーだけに、その社会的責任もきわめて大きいはず
です。また、当社は経営方針の第一に法令順守を掲げている企業です。自由闊
達な企業風土があると内外に自慢もしています。そして人権を大切にする企業
として、幹部社員は「差別はおこなってはいけない」と従業員教育を徹底する
指導者の立場も担っているはずです。

経営者や上司に対しても、おかしいことや間違っていることがあれば「おか
しい」「間違っている」と言え、それを真摯に受け入れられる許容力が備わっ
ていることが企業の自由闊達さだと思いますが、そんな企業文化をいまの東京
海上日動には微塵も感じません。

経営者は、「言いなりになる社員づくり」には成功したのかもしれませんが、
その代償に自由闊達さ、チェック機能の発揮という大切な企業文化を捨てさせ
てしまいました。