

教宣 せぶん

おごれるものは久しからずや

前々回の金融 3 争議共同行動後の懇親会の席で、私たちのテーブルはその日の三菱系企業要請行動での、ある企業の対応の悪さが話題にのぼりました。その際、この業界に詳しい仲間からこんな話を聞きました。

「この企業は長年、業界のトップシェアを誇ってきた会社で、販売網である小売店に対し、いわゆる「殿様商売」を続けてきた。店での商品の配置から、数量、他社製品の規制など、常にメーカー側が主導権を握り、小売店を自らの意向どおりに動かしていた。そのメーカー側の姿勢たるや、自社の「ブランド」製品を売らせてあげているという高圧的なものだった。小売店側も絶対的シェアを持つメーカーの機嫌を損ねては大変だと、言うことを聞かざるをえない状況で、こういう業界でトップカンパニーの交代があるなど、誰もが予想しなかったが、後塵をはいしていた会社のひとつの新商品が、一般大衆から火が付き、爆発的な支持を受け、一気にこの業界の勢力図を塗り替えてしまった」。

もう 20 年ほど経つでしょうか、この業界ではそれ以来、いまだにトップカンパニーの交代はありません。この話を聞いて、私たちのテーブルは「おごれるものは久しからずや」という話しになりました。

私たちの業界も、「3 社統合」によって、有史以来 128 年間変わらずにきた「トップカンパニー」の勢力図が塗り替わろうとしています。こうした新たな時代に入るにあたって、先日行われた入社式でも、当社の経営者は「いまは規模を追う時代ではない。規模を追う他社とは一線を画す。これからの時代はお客様に満足いただける品質を提供していく時代であり、品質で選ばれる企業になることをめざす」とシェア争いにはまったく関心がないとコメントを發しました。そのうえで「当社には自由闊達な社風があり、大いに議論をたたかわせて欲しい。いままで何度かあった会社の危機をこうした社風と若い力で乗り越えてきた」と昨年同様のメッセージを送りました。

毎年、配信されてくる社長メッセージを読んで感じるのですが、いったい

当社に何でも議論し、言い合える自由闊達な風土などあるのでしょうか。上司の評価によって、処遇や賃金が決まる仕組みの中で、本当に社員は感じたことを言えているのでしょうか？また、上司は真摯に部下の提言を受け入れられる度量をもっているのでしょうか？

社長メッセージは入社する全国型、地域型社員への言葉ですが、この企業に在籍するのは全国型や地域型社員だけではありません。他産業や他企業で働いた経験がある嘱託社員の方やスタッフの方などがたくさんいらっしゃいます。そういった方が、自らの経験に照らし合わせ、この会社のおかしなところや、改善点などを建設的に言い合える雰囲気があるのでしょうか？そして、そういう提言を、進めていく施策や従業員の働きやすさに結び付けようとする感覚を経営者は持っているのでしょうか？

もっと言えば、代理店さんは日常業務の中で思っていることや、「おかしい」と感じていることを、積極的に会社に進言してくれているのでしょうか？

従業員同士のかしこまらない、日常の会話の中で、「なるほどな」と思う当社の反省点や課題を耳にすることがあります。代理店さんとの話しの中でも、偽らざる「本音」を頻繁に聞きます。しかし、いくら発言の機会を与えられても、どういうアンケートをとっても、そういう「本音」や「進言」は決して表に出てくることはありません。

働くものの立場で言えば、根底には評価が下げられたり、雇用を切られる危険性を感じていたり、代理店の立場で言っても、前述の小売店の話しではありませんが、絶対的なシェアを誇るトップカンパニーの機嫌を損ねては大変だという思いや、この会社に何を言っても無駄だというあきらめの感覚があります。こういった末端の「現実」を目の当たりにしていると、毎年自由闊達の社風を自慢する当社の経営者が、裸の王様に見えて仕方がありません。

司法や行政から何度も断罪されても、自らが言っていることが絶対だと言い張る経営者が、従業員や代理店に当社への「進言」や「提言」を求めても、まったくもってウソ臭いといしか言いようがありません。

“要請書”に対し、前述の企業以上に理不尽な対応を続ける当社の経営者が、いまもっとも肝に命じなければならない言葉こそ “おごれるものは久しからずや”、なのではないでしょうか。