

教宣 せぶん

「否」を認められない会社の事情

案の定、3日のレターには都労委から『実効確保』が出された旨のレターは一切出ませんでした。考えてみれば、東海経営がいま「否」を認めることは絶対にできないのです。なぜなら、いま「否」を認めてしまえば、ほぼ予定通りにすすんでいる契約係社員消滅計画が頓挫しかねないからです。法的・社会的に東海経営がすすめていることが理不尽だということが、第一弾として暴かれたわけですが、そのことを自らが認めてしまえば、契約係社員をはじめとした多くの従業員に、冷静に、客観的に今回の件の全容を眺められてしまう恐れがあります。もくろみ通りに印鑑を用意させ、その印鑑を朱肉に付け、あと一息で書類に押印しようとしている契約係社員の手が止まってしまっは大変です。そんな社内事情から考えれば、おそらく狡猾な東海経営は、少なくとも転身支援金をもらって代理店になろうとする者の全員が印鑑を押し終わるまでは、都労委の『実効確保』の勧告を大胆にも無視するのではないのでしょうか。批判覚悟でさらなる不法行為を重ねるのではないのでしょうか。

東海日動社が『実効確保』の勧告を出された事実をどれくらいの間が知ったかはわかりません。それがどういう「意味」を持つものか、どういう「重さ」があるものなのか、理解している者がどれくらいいるかもわかりません。しかし、私たちが「PDS Iシート」なるものの提出を求められたのはなぜだったでしょう？自前のパソコンに管理ソフトを入れさせられたのはなぜだったでしょう？勤怠管理の名のもと、9時出社を求められたのはなぜだったでしょう？その背景には「業務改善命令」や「個人情報保護法」などがありました。そして、それらすべてのベースにあったものは何だったでしょう？そうです。それらすべてのベースにあったものは「コンプライアンス」です。「法令順守」です。私は今回、会社が都労委から『実効確保』の勧告を出されたことは、金融庁から出された業務改善命令と同等、いやそれ以上の「重み」があると思っています。経営方針の一番に「コンプライアンス」を掲げ、二言目には「業務改善命令が出されたので従わなければなりません」と私たちを指導してきた東海経営が、公の機関からの勧告を無視することがどういうことなのか、どういう意味をもつのか、管理職をはじめとするすべての東海日動社に働く社員・従業員が、胸に手を当ててしっかり考えてもらいたいと思います。