

労働組合に寄せられた『内部告発』への対応とその組織的背景に関する労組見解

2012年7月
中央執行委員会

今年3月、重大な『内部告発』が寄せられました。すでに理事会も対応し、職場へも報告文書が配布されました。告発の内容は主に2つあり、一つは店舗における食品衛生法に抵触していた可能性も否定できない内規違反(管理基準違反の原料を加工・販売したなどの行為)の実態、二つは部下に対する尋常でない言動や威嚇を伴うパワーハラスメントでした。労組は告発を受けて調査を行い、ほぼ事実だと認定できた段階で理事会に報告、以降は労理の協議をはさみつつ事態に対処しました。対処方法について、労組側は両問題とも全職場に再発防止を徹底すべきだと主張するなど理事会とは意見の相違もありましたが、最終的には内規違反に関する問題は店舗作業上の問題として全店舗に徹底し、パワハラ問題については就業規則に新たな規定を設け、研修を含めた徹底を全職場に実施することになりました。

労働組合は、一定の知識や経験のあるはずの店舗のチーフ職員がこのような行為をしてしまった背景には何があるのかをきちんと分析する必要があると考えます。理事会の文書によれば、“もったいなかったから”など“個人の感覚で内規を逸脱”して管理基準を超えた原料を使ったとされ、従って“当該職員の内規に対する正しい知識が不足していた”ことが今回の事態を生んだ原因だとされています。しかし、これまでもパワハラやルール違反の行為が行われ、その度に二度としてはいけないと徹底されてきたはずですが。にもかかわらず、繰り返し発生する事態をどうとらえるのか。また、今回は特に食品衛生法に抵触していた可能性も否定出来ないという重大な事案でした。これは生協が掲げる安全・安心の信頼を根底から覆す可能性を持つ行為であり、そのことがもたらす甚大な影響を一定のチーフ職員が予見できないとは考えにくく、それでもそういう行為を犯してしまった背景には何があるのかを突き詰めて考える必要があるということです。

つまり、良くないこととは分かっているけれどもルール違反やパワハラなどが繰り返されてしまう背景に、“数字を挙げる為なら少々のは仕方がない”という風潮はないのか、“数値さえあげていれば評価される”という風土はないのか、あるいは“おかしいと思ってもそれを注意したり、指摘したりできる雰囲気ではない”といった状況はないのか、改めて振り返ってみる必要があるのではないのでしょうか。こうした風潮は日常のマネジメントの中に表れてきます。もし、そういう風潮があるとすれば、労働組合は一刻も早くそういう風潮を一掃し、理事会の責任において生協らしい組織風土が確立されるよう改革を進める必要があることを強く指摘しておきます。