

トップの責任

最

近、企業の不祥事が幾つか報道された。いずれも社歴の古い一流企業だったから社会の耳目をひいたことは記憶に新しいと思う。

製品の表示に問題があったのだが、知っていないがらやったという点で悪質だと判断され、結果的に会社の解散にまで追い込まれてしまい、社会問題にまで発展した。

経営陣は社長を先頭に記者会見に引きずり出され、

詰問された場面もテレビに放映された。

た。こういう場合、トップの責任が追求されるのは当然であるが、しからばトップは社内で行った全ての出来事を知っていなければならないのか。建前はそうだが現実にはそんなことは不可能である。ではどうするか。私は現役時代、社内で行った悪いことをするために労働組合のルートを活用した。

社内にはコミュニケーションのルートとして管理組織がある。しかし、悪い情報は管理職のルートからは絶対に入ってこない。必ず隠すか

ら、これは。サラリーマンの性である。そこで労働組合に頼んで悪い情報を教えて貰ったことがあった。

しかしこれには危険があった。それはその情報が正しいかどうか判らないからである。正しい情報を入れるためには、労働組合の幹部が会社の経営理念や目標を経営者と共有していることが前提である。



そのためには普段から労働組合と信頼関係を築き、コミュニケーションを良くしておく必要がある。それには逆に常に包み隠すことなく会社の情報を開示しておく必要がある。こちらが公明正大に相手に接すれば相手もそれに応えてくれるものだ。

私はいつも組合に言っていた。組合は呑み過ぎたとき、しくしくと胃の痛みを伝える存在であってほしい。痛みを知らせる神経があるから健康でいられるのだ。

組合が無ければ私は会社の経営はできないとすら思った。

小倉 昌男

財団法人 ヤマト福祉財団 理事長