

# 教宣 せぶん

## 共同総行動 断面図

### 「裁判」というキーワード

「共同総行動」で、当社も含めた不当労働行為を続ける、働くものの生活や雇用をなんとも思わない3つの会社に出向き、社前で同じように抗議行動を行い、当事者の生の訴えを聞き、3つの会社に共通するキーワードがあることに気がつきました。それは「裁判」です。

AIGスター生命社では、「不服があるなら、裁判でも、なんでも、訴えればよいじゃないか」と経営は開き直っています。「お互いの主張はかみ合わないし、いくら交渉しても平行線だから、どうぞ裁判に訴えてみたら」と経営は言っています。その背景には、「納得できない」と主張する働くものたちに、裁判に訴えるパワーも、体力も、資力も「持ちえていないだろう」という経営者の、働くものたちを見くびった考え方が見て取れます。裁判に訴えられたとしても「おおごとにはならないだろう」という甘い予測があります。「非正規社員の取るに足らない主張」という経営者の、働くものに対する蔑んだ見方が潜んでいます。この総行動を見て、一番驚いたのはこの経営者だったのではないのでしょうか。

日産センチュリー社では、裁判に訴えたことをもって、その報復として「訴えた者を解雇した」というのが本質です。この経営者は、自分の会社が従業員から裁判を起こされることがどういうことなのか、ステークホルダーに対してどういう影響があるのか、充分理解しています。だからこそ、報復手段に打って出たわけです。徹底的にたたかうことを社内に見せつけたつもりなのでしょうが、あまりに理由が稚拙で、根拠に乏しいもので、逆にこの一手が「墓穴を掘る大悪手」になっています。

当社でも、私たちが裁判に訴えたことをもって、私たちの組合だけ転進支援策が撤回されました。この「墓穴を掘る大悪手」も裁判に訴えるという私たちの予想外の一手に、なりふり構わず行なった経営の対抗手段だったわけですが、あまりの稚拙な報復手段に、矛を収めざるを得ませんでした。現在までの裁判でも、「社員制度の発展的解消」が、いかに根拠がなく、いかに働くものの生活や雇用を破壊するものであるかが明らかになっています。

総じて経営者たちは、企業内において、自分たちが「ルールブック」だと主張したいようです。自分たちの言うことが絶対だという文化を築きたいようです。その企業内の基準が、法に抵触するかしないかを「裁判」ではかられることを何よりも嫌っていますし、脅えています。

しかし、忘れてもらっては困ることがふたつあります。ひとつはどの会社も法令順守を経営方針の柱に掲げていることです。法令とは、企業内で自らがつくった基準のことではないはずで、日本にある法律・条令・判例のすべてを守っていくことがコンプライアンスの要諦です。胸に手をあてて考えてもらいたいものです。もうひとつは、働くものの横のつながりです。経営者と違い、私たちは横のつながりも「仲間」と称します。仲間の窮地は自分の窮地だと考えます。自分たちだけでは不可能だと思えることも、仲間の手助けで可能になります。当事者の数は少ないけれども、資力はないけれども、仲間の力で、世論を味方につけることも、裁判に訴えることもできます。この働くもののつながりや絆を、経営者は見くびってははいけません。