

教宣 せぶん

シーン 脅しの原理

この日の証言で、当時の支部執行部が、指導者を中心に経営や東海労組から全損保脱退について相当なプレッシャーをかけられていたことが明かになりました。経営の迫り方は「組織問題を解決してくれたら、制度問題は後回しにしてもよい」という、新会社における社員制度の存続と全損保脱退をセットにしたものだったことがわかりました。しかし、この証言を待つまでもなく、当時日勤外勤支部の指導者が、このような強いプレッシャーを経営にかけられていたことは、組織内では周知の事実として語られていました。それを跳ね返すのか、受け入れるのか、指導者の「判断」を組合員は注視していたのです。結局、経営の示した路線通りの道を歩み、2年経たないうちに制度廃止が強行され、「現在の状況」が生まれています。

旧指導者からしてみれば、「判断」した時点では、どちらに転ぶかわからなかったわけですし、社員制度が残る可能性が高い道を選んだのでしょうが、もちろんこの裁判はその「判断」を裁くものではありません。問いたいのは、その「判断」を下した者として「現在の状況」をどう見ているかということです。そして、社員制度の存続をかけて、自らの生活をかけて、働くものの未来をかけて、日勤外勤支部らしさを発揮している、日勤外勤支部の魂をかけてたたかっている昔の仲間、「組合財産をビター文渡さない」という行為がどういうことなのか、なぜそんなことができるのかを鋭く問いたいと思います。

旧指導者も組織を背負って活動していたわけですから、全損保という組織が、日勤外勤支部という組織が、どういう組織で、なにを大切にしている組織なのか、十分に理解していたはずで、組合財産や特別会計がどういう趣旨で蓄えられてきたかも充分理解していたはずで、また、全損保から脱退し、外から見た全損保や日勤外勤支部の「純粹さ」や「一徹さ」をあらためて感じているのではないかと想像しますし、そういった感性や感覚は失っていないと思いたいです。そして、「現在の状況」を迎え、東海経営がどういう存在なのか、働くものに対してどういうスタンスをとったのかも身をもって感じたはずで、全損保と東海経営とどちらが本当に働くもののかを考えているか、一度は体を張って組織の先頭に立ったものならわからないわけがありません。

この日の証言では、私たちの脱退劇も含めて、全損保の各支部の脱退劇の歴史やその全体像、本質についても語られたわけですが、同時に、なぜ時の経営者はこれほどまでに全損保からの脱退を迫るのかという素朴な疑問がわいてきました。経営という企業内では圧倒的な力をもつ存在が、なぜここまで「全損保」を排除しようとす

るのか不思議でなりません。その「脅しの原理」を突き詰めていくと、「正しいから厄介」ということになるのだと思います。「正しい」ことを言っているものを「パワー」や「理屈」では押さえつけられないからです。「正しい」がゆえに、人数が少なくても、立場が弱くても、自分たちの「パワー」や「理屈」が通じないことを経営は知っているからです。そして私たちは「正しい」か「正しくないか」を決める行司は、経営でないことを知っています。経営は、「法」に訴えられれば、自分たちが不利だということを「正確」に理解しています。だからこそ、私たちを「入口」でつぶそうと企み、全損保を排除しようとしているのです。

「脱退して行った者も全損保の方針や考え方が嫌いだったからではなく、会社からの圧力があつたからこそ脱退していった」という書証に基づく証言がありました。その事実を一番知っている、「脅しの原理」を体験した旧指導者も、傍聴席からこの証言を聞いていました。この訴訟は、日動外勤支部が残してきた財産を分裂時の「人数割り」で分配して欲しいという訴えを裁くものです。東海日動労組と私たちと、どちらが「財産」を使うにふさわしい存在か、ふさわしい運動をしているか、旧指導者にもわからないはずがありません。「脅しの原理」を、身をもって経験したものとして、テクニックに走らず、宣誓書にあるように良心に基づき真実を語ることを期待して止みません。