

教宣 せぶん

ブーメランの法則

3月9日に会社が発信した人事関連・退職情報に、嘱託社員である原告の組合員が3月29日付で退職するという情報が掲載されました。もちろん、この組合員は現時点で原告をおりる意思などありませんし、退職する考えも持っていません。この件については、会社に提出した「契約係従業員制度存続に関する要求書」にも「一、契約係嘱託の雇用継続に関わる対応については、3月26日の判決を待って、労使協議の上で再考すること」と要求しており、労使の協議事項に他なりません。それを吹っ飛ばして退職情報に名前を掲載することは、労使交渉を無視する行為です。信義を無視する行為です。3月9日のいつこの情報が掲載されたか定かではありませんが、この日は本要求に対する自主交渉打ち切り日であり、17時より団交が予定されていました。もし17時より早くこの情報が掲載されたとしたら、この要求に対する自主交渉打ち切り日という重さもまったく無視していたこととなります。

私たちは、9日の自主交渉打ち切り日の団交で、会社が「解決」に沿った回答を示さなかったため、自主交渉を打ち切り、争議通告しました。賃金カットを覚悟したうえで、法律にも定められた労働者の権利を行使するわけですが、当然のことながらスト権を行使する日時と組合員名については事前に通告しています。本社や支店へ要請行動を行う時は、事前にその旨を申し入れています。これらの行動は、労使の「信義」や「ルール」を尊重しているからです。私たちの「要求」に対して会社に考え方があるとはわかりました。しかし、だからといって、ペンディング事項に対して、会社の考え方を一方的に押し通してよいものなのでしょうか？基本的なモラルが備わっていないといわざるをえません。

働くものの「生活」や「雇用」を左右する重大問題を通知事項ですすめてきたり、抗議要請を玄関先で受け取ったり、「都労委の勧告に従ったわけではない」と強弁するような体質をもった経営ですから、この程度のことは「朝飯前」の感覚なのかもしれません。こういう経営だからこそ、いまの局面を迎えていると言ってしまうまでもです。しかし、こういう体質をもつ経営が、やれ「CSR」だ、やれ「グローバルコンパクト」だ、やれ「人権を大切にする」、やれ「差別をなくす」などと偉そうに内外に宣伝・宣言するたびに、「看板に偽りがあり」と思っている、この企業に働くものが、少なからず存在することを忘れないでもらいたいと思います。

ブーメランの法則というものがあります。外の人には見えないから「おろそかにしても大丈夫だ」と思ってやった行為でも、最後は必ず自らにかえってくるものです。