

# 教宣 せぶん

## 不利益性と欺瞞性

投稿欄にも書かれていますが、会社は4月3日付のレターに「地位確認訴訟に関する報道について」という文章を出しています。中味は、1. 報道の概要 2. 訴訟の内容・経緯 3. 東京地裁の判決内容 4. 本判決の会社としての受け止め 5. 今後の方針 となっており、「会社としては引き続き真摯に協議を尽くしていく」という言葉で締められています。

会社は、このレターを通して、「経営政策上、首肯しうる高度の合理的な必要性があること」および「配転を予定していた他職種の業務内容は不相当ではないこと」が認められ評価できるが、「結果として職種変更後の不利益が存するものとして正当性が認められなかったことは遺憾と考える」ということを言いたかった、もっと言えば「制度廃止について高度な合理的な必要性があると認められたこと」を一番強く言いたかったのだと思います。

しかし、この判決はそういった「必要性」を認めつつも、その「必要性」をはるかに上回る「不利益」があるとして、訴訟費用まで会社に負担させる完全勝利判決を私たちに与えたのです。会社のすすめる制度廃止は違法・無効と断罪したのです。そういった判決を出されたにもかかわらず、会社は原告以外にはスケジュール通りに「事」を運ぼうとしています。この「行為」が経営方針の第一に「法令順守」を掲げる企業のとるべき道でしょうか？「おかしい」と声をあげなかった者に対しても「大きな不利益」が裁判で認められたのだから、賃金面の改善を含めた再提案を示した上で、内勤の職を与えるべきではないでしょうか？それが法令順守を唱える企業がすすむ道だと思います。判決主旨や法理をまったく無視していると言わざるを得ません。声をあげなかった者を置き去りにして、あくまでこの制度廃止を強行する姿に、何が断罪されたのかを見ようとせず、判決や法理をまったく無視する、東京海上日勤経営のあさましさ、おぞましさを感ぜずにはられません。

もうひとつ言えば、会社が裁判で認められたと胸を張る制度廃止の「必要性」ですが、その根拠となったものは「管理会計」による78億円という赤字です。「管理会計」という訳のわからない、経営者の意向が働きやすいこの会計システムの「欺瞞性」については、3月までに判決を勝ち取らなければならないというタイムスケジュールのなかで、十分に時間がとれず明かにできなただけだと思います。私たちをはじめ多くの方々が、日勤社では良質な資産の形成に貢献してきた社員制度が、企業合併とともに「なぜこんなに儲からない制度」と烙印をおされてしまうのかという疑問を感じていました。証人のすべてが「不利益性」を訴える証言を行った証人尋問に象徴されるように、この裁判をすすめていく私たちの主眼はあくまで「不利益性」でした。

そういった私たちがエネルギーを注いだ「不利益性」を裁判所は全面的に認めてくれました。もし、管理会計の「欺瞞性」にももっと焦点を当てられる時間的な余裕があれば、判決は会社が胸を張れない内容に書き改められたと確信します。

このレターの論調は、会社は真摯に日勤外勤支部と協議しようとしているのに、外勤支部は争議通告を行い、指名ストライキを実施するなど、誠実ではない対応をしている、というものです。しかし、私たちはこの制度廃止が強行されれば、雇用を奪われ生活が破壊されかねない、それこそ大きな不利益を被ります。そういった私たちの心からの訴えに対して、社長は一度も団交に顔を出さず、要請には門前払いを繰り返し、出先支店にも同様の指示を出し、提訴したことをもって転進支援金は払わないという組合差別も行い、判決が下されたにもかかわらず控訴し、またその事実を3日間も告げず、一番「つらい」仕事を組織の若年者におしつけようとしたこの東京海上日勤社の姿こそ、不誠実きわまりない対応です。レターでどんなに体裁を整えても、格好をつけても、この企業の、この経営の「欺瞞性」について、多くの従業員や世論が気がつき始めているのではないのでしょうか。