

教宣 せぶん

新たな局面

第7回弁論の内容がどぶいたニュースにアップされました。今回の弁論で裁判長は和解勧告を行ったわけですが、新たな局面を迎えた背景や意味について、その後の報告会や社前行動で、何人かの方が触れていました。印象に残った発言を紹介します。

会社は一審の判決を見て「5年くらい賃金を保証しておけば高裁では負けないだろう」と思い、継続雇用の労働条件を手直ししてきた。しかし、裁判長から「若い社員を中心に5年目以降はどうなるか」と問われ、シミュレーションを出さざるを得なくなった。そのシミュレーションは、私たちが準備書面7で指摘したとおり、地域型社員の实態とはあまりにもかけ離れたもので、根拠もなく、まったくデタラメなものだった。当然、裁判所も会社のシミュレーションに納得できなかったはずだ。また、提出された原告全員の陳述書を読んで、裁判所は勝手に社員制度をなくしてよいなどということを書けないと感じたのではないか。そういった下地もあって、正式な和解勧告が示されたと思う。

会社は、裁判所の「勤続年数が同じ内勤社員と比べて不利益がないのか」というオーダーに答えられなかった。地域型社員の实態についての組合が提出した調査結果も非常に説得力があった。総じて、今回私たちが提出した準備書面が大きな力になって、本日の勧告につながったことに間違いない。運動と裁判で会社を追い詰めてきて、ここまで到達した。和解勧告は勝利、解決にむけた大きな一歩だ。

裁判所が会社の打ってきたタマに「はい、そうですか」と言わなかったことに前進の手ごたえを感じる。最近の例では、地裁で勝利判決を勝ちとっても、高裁ではね返されるケースがよくあるが、本日の和解勧告は、高裁の場での企業側の巻き返し工作をはね返したと見ることもできる。

本日示された和解勧告は、裁判所が巨大企業の東京海上日勤に敬意を払って、勇気ある撤退を促そうとしているものだ。

東京海上日動を巨艦に例える人がいるが、事故を起こしたイージス艦のように、自分がまっすぐ行けば相手がよけるという感覚を、この会社の経営者は持っている。しかし、そんな巨艦でも、ひとたび舵を切らせることができれば大きく動く。株主総会をはさんで和解協議が設定されたが、さらに運動を強めよう。