

教宣 せぶん

法令遵守と人権宣言

ウンザリする会社の二面性

12月22日に行われた不当労働行為事件に関する団体交渉の様相がどぶいたニュースに報じられましたが、会社の二面性が端的にあらわれた交渉でした。

会社は、中労委命令を不服として行政訴訟を起しました。そして、それをもって、中労委に命じられた「不当労働行為が認定された文書」を交付しなくてもよいという理屈を立ててきました。「会社と組合には不当労働行為に関する見解の相違があり、今回の再提案はその認識の相違を乗り越えて、便宜供と問題を解決させるための再提案だ」と一貫してうそぶきました。しかし、会社には中労委命令を守らなければならない義務があります。守らなければ、明確な労働組合法違反です。会社が中労委命令を不服とし、行政訴訟を起そうが起すまいが、中労委命令を守らなければならない義務はまったく消えないのです。行政訴訟を起したことで、中労委命令を守らなくても良いと言うことに、決して因果関係は生じません。

法令遵守を内外に大きく掲げる経営者のとるべき正しい道筋は、まずは労働組合法に則り中労委命令を履行し、そのうえで中労委命令に不服があれば行政訴訟を起し、あり得ないことであろうが会社の言い分が正しいことが確定された時点で、あらためて団交を開き、不当労働行為として認定されたことを取り消すというものです。罰則規定がないからと言って労組法違反は決して許されません。法令遵守を経営方針の第一に掲げる企業としてあるまじき行為です。

会社は「人権を大切に作る企業」であることも宣言しています。そんな会社は、私たち従業員に「差別とは足を踏んでいるものの理屈ではなく、足を踏まれているものが痛いかどうかで決まる。当社に働くものは、常に相手が自分の発言や行動をどう感じるかを意識していなければならない」と説いています。今回の差別事件は、足を踏まれている私たちが「痛い」と言っているだけでは

ありません。周りで見ている法に携わる、第三者的立場の人も、一度ならず二度までも「差別行為」であることを認定しています。しかし、会社はこの期に及んでもあくまで足を踏んでいるものの理屈を持ち出して、「見解の相違」と言い張りました。私たち従業員には「差別行為に見解の相違は通用しない」と言っておきながら、いざ会社が当事者になると、第三者の判断が出てもなお「見解の相違」を持ち出しています。これで従業員に示しがつくのでしょうか。これでは掲げた立派な看板が泣いています。

こうした会社の二面性を見ていると、物事が正しいか正しくないかを定めるのは、法でも、第三者機関でもなく、常に経営者だと言っているのがよくわかります。経営者にとって都合の悪い法や判断には従わなくて良いと言っているのと同じです。

掲げた看板が立派なだけに、来年こそは、その看板にふさわしい経営者に登場願いたいと思います。