

教宣 せぶん

不当労働行為事件

厚顔無恥な対応を省みよ

もし、自分の家の窓ガラスが第三者によって割られてしまったら、と仮定してみてください。

近所の子供が野球をしていてたまたま打った打球が飛び込んだとしたらどうでしょう？謝ってもらったうえで現状に回復してもらえば、多くの場合、解決するでしょう。では故意に割られたとしたらどうでしょう？当然、現状復帰するだけでは済まされません。日本の法律では加害者は器物破損罪にとわれ、それなりの刑に服することになるはずですが、これが一般的な“常識”だと思いますが、不当労働行為事件はどうしてこんな当たり前の“常識”が通用しないのでしょうか？

東京都労働委員会でも、中央労働委員会でも、会社が私たちにに行った不当労働行為は、たまたまおこなわれたものではなく、「全損保日勤外勤支部の組織弱体を狙い、明確な差別意思をもって行われたと推認できる」行為だと認定しました。そのうえで不当労働行為の即時中止命令や謝罪文の交付が命じられたわけですが、前述の例題で言えば、どうして会社は“器物破損罪”にとわれないのか、まったく不思議です。これでは経営者がいくら不当労働行為をおこなっても、「命令」が出されるまで知らん顔を押し通し、「命令」が下されれば正常な状態に戻せばよいわけで、まさに経営者の“やり得”です。さらに当社経営は、あろうことか「命令」が下されても「不服だ」「不服だ」と言い募り、国を相手に訴訟まで起こし、「正常な状態に戻そうとしているのに、それを拒んでいるのは組合だ」とまで開き直っているわけですが、罰則規定がないことが会社にこうした厚顔無恥な対応を続けさせている元凶だといえます。

しかし、当社は日本の「法令」や「判例」に基づいて業務をおこなっている

企業であり、経営方針に法令遵守を掲げている企業でもあります。法を越えて法の精神を身につけていなければならない企業のはずです。いくら罰則規定がないからといって、抜け穴のような“恩恵”にすぎり、いつまでも開き直って良い立場ではありません。

裁判でも「明確な差別意思があった」と認定されたら、「現状復帰を果たそうとしているからよいではないか」「罰則規定がないから良いんだ」の言い訳は決して通用しません。