

# 教宣 せぶん

## 「ケジメ」はどこだ？

第三期募集の提案が出されたわけですが、素朴な疑問として、経営からこの提案に関わる経過説明や謝罪の言葉はないのでしょうか？この提案が出されるまで、例の「全損保日勤外勤支部との団体交渉経過」なるレターで、「全損保組合員には転進に関わる一切の説明はしないように」と、「バカのつ覚え」のように、そして「脅し文句」のように掲載していた経営方針が、どういう経緯で変化し、どういう理由で改まったのか、是非聞いてみたいところです。いや、聞いてみたいと言うより、聞く義務が私たちにはあるし、説明する責任が経営にはあるのではないのでしょうか？

私たちはPDSIシートを「見なし労働」との整理・関わりの中で組織として提出しませんでした。その結果、現在訴訟中ですが支部二役は不当に処分を受けました。組合員も口頭注意を受け全員が始末書を書かされました。決して納得はしていませんでしたが、「ケジメ」はつけました。今回の組合差別に対する経営の「ケジメ」がないのは、どう見ても尋常ではありません。

また、金融庁から業務改善命令が出された時は、「なぜこのようなことが起きたのか？」「今後このようなことを起こさないためにどう対策を講じるのか？」を金融庁に弁明し、それを社内外に公開しました。金融庁に対する「ケジメ」はしっかりつけました。今回の都労委の勧告に対する経営の「ケジメ」の言葉が聞こえないのはなぜですか？私たちにはその言葉を聞く権利があると思います。

経営方針が朝令暮改になったからには、なったなりの理由があるはずですが。最も大きな理由は、都労委からの「組合差別だから止めなさい」という勧告だったはずですが。誰がどう見ても組合差別だとわかる不当労働行為を、ハダカの王さまも認めざるを得なかったからこそ、朝令暮改は起きたはずですが。であるならば、ハダカの王さまの口からその経緯と差別を行った者に対する謝罪の言葉があってしかるべきです。

小さい時に習ったはずですが。悪いことをしてしまった時には、素直に「ごめんなさい」と言おうと。そんな常識もハダカの王さまは忘れてしまったのでしょうか？