

教宣 せぶん

争点整理

私たちの契約係従業員としての地位確認を求める訴訟も、証人尋問という新たな局面を迎えようとしています。会社の主張は「78億という非差損が生じている不採算部門を閉じることは経営権であり、経済合理性が叫ばれる現代においては、いたしかたがないことである」というものです。これに対し、私たちは「地域限定・職種限定という労働条件で雇用されており、会社の通知・提案が実施されれば著しい不利益を被る。トータルで見れば会社は莫大な利益を上げている現状で、著しい不利益を従業員へ押し付けることは許されない」と主張しています。

この両者の主張の白・黒はいずれ判決でハッキリするわけですが、ひとつ間違いなく言えることがあります。それは、私たちが提訴しなければ、会社の主張・考え方・出方は、まったく「法」に照らされることなく、当たり前のように実施されたということです。そして、それがこの会社の「基準」「文化」「伝統」となり、もっとエスカレートした経営の横暴がこの企業に吹き荒れたことでしょう。

もちろん裁判は「イキモノ」ですし、将来を完璧に見通せることはできないわけですから、この地位確認の訴訟がどういう結末を迎えるかは誰にもわかりません。現時点では、会社と私たち、お互いが「自分たちに分がある」と思っているでしょう。しかし、結果がどうであれ、東海経営が言う「経営権」なる得体の知れないシロモノを、ここで「法」という唯一最大の客観的な目に訴え、その判断を求めることは、私たちこの企業に働くもの、そして日本の企業に働くものにとって大いに価値があることだと思います。そういう「価値」や「使命」をも背負ってこのたたかいに臨んでいるという認識をあらためて共有しようではありませんか。

会社はこのような私たちの人生をも左右する大事な労働条件の変更を、「通知」という一片の紙切れで、また「経営権」という一言で、片付けようとしてきました。そこには、働くものの「合意」や「納得」はまったく無視されています。こうしたこの企業の「ものごとのすすめ方」もこの裁判のなかで糾弾されなければならないと思いますし、こうしたすすめ方をせざるを得なかったところに、この裁判の行方を占うカギがあると思います。