

MU・関西 ニュース

第66号 2002.9.07

「管理職ユニオン・関西」ニュース

〒530-0044 大阪市北区東天満2-2-5 第二新興ビル605

TEL06-6881-0781 FAX06-6881-0782

e-mail: sodan@mu-kansai.or.jp ホームページ: <http://www.mu-kansai.or.jp/>

発行: 管理職ユニオン・関西 / ユニオンあゆみ

リストラ・解雇・倒産・賃金未払い・・・ETC

労働相談ホットライン開催!

秋の労働相談活動を下記の内容で開催します。組合員各位のご協力をお願いします!

時 10月4日(金)～5日(土) 10時～17時

場所 管理職ユニオン・関西事務所

06-6881-0781(代)回線4本

【労働組合ネットワークユニオン(NU)東京との共催です】

働く人の労働学習講座

パート・アルバイト労働者等の働く権利について

講師: N 弁護士

とき: 10月02日【水】6時半～8時半

ところ: エルおおさか(府立労働センター:京阪「天満橋」から西へ5分)

主催: 関西ユニオン交流会

会費: 500円(組合員は無料)

解決おめでとう

刃を剥けられ約2年!?

私は B システム株式会社というソフトウェア会社の営業職として勤めておりました。この会社はもともと体育会系の体質をもった会社であり、部下を「教育する」と「いじめる」の区別を曖昧に考えている会社でした。そのため、先輩社員が部下に口汚い罵声を浴びせて部下を傷つけるのは日常茶飯事であり、この社風に耐えかねて自主退職してしまう社員があとをたたない状態でした。もう一つこの会社は男尊女卑の体質もあり、社長は「女はスカートだ!」という価値観をもっているほどでした。私はこの会社の社風になじめないものがあり、会社内では萎縮した状態でいました。

この会社に入社してほぼ 1 年が経とうとしていた 2000 年 3 月 6 日、当時 N 日本グループの統括マネージャー兼大阪営業部第一チームのリーダーであった私の上司から、突然私自身の態度をなじられ、今後自分をどう改善していくのか、そしてそれが出来なかった場合どうするのかというところまでレポートを書いてこいと言われました。これが事の始まりとなり、同年 7 月その上司から、3 月にレポートを書いてもらったが全く改善されていないと言われ、また会社になじめずにいることに対して退職勧奨を受けました。私はその上司が N 日本グループの統括マネージャーでもあったことから、会社自体が私を解雇することが決定されたのかと思い込んでしまい、非常に怖くなりました。その反面、社員を簡単に解雇できないはずであるという知識があったため、どこか労働相談へ行こうと考えました。そこで『管理職ユニオン・関西』の扉をたたきました。これが『管理職ユニオン・関西』との出会いです。その後、事態はエスカレートしていくばかりで、私の上司からの退職勧奨は一向におさまらず、さらに大阪営業部第二チームのリーダーからも退職勧奨、そして女性蔑視発言を受けるようになり、最終的に私の上司と第二チームのリーダー両名から、客室で人格攻撃絡みの猛烈な退職勧奨攻撃を受け、自主退職を強要されたのでした。しかし前から管理職ユニオン・関西に労働相談していたことが不幸中の幸いという結果を生み、私は自主退職を強要された後、すぐに労働組合加入通知書と団体交渉申入書を会社へ送付して、第一回団体交渉を行い、かろうじて自分の雇用をつなぎとめる事が出来たのでした。

会社側は入社して一年半ほどの私がまさかこん

H
な事をしてくるとは全く思わなかったのでしょうか、第二チームのリーダーが私に対して「お前、なめてんじゃねえぞ。」「お前がこんな事をしたせいで、会社からどれだけ大金が動いたと思ってるんだ!」と団体交渉をしたことに対して罵倒してきたのでした。それ以来、会社側の私に対する退職勧奨攻撃はますます激しくなり、さらに私に仕事をさせないようにするための数々の心理的虐待行為を行ってきたのでした。そのため私は鬱の症状が出てしまうほど精神的にまいってしまいました。そんな私を見かねた管理職ユニオン・関西は、抗議書と第二回団体交渉申入書を会社へ送付しました。それに対して、この時今となっては笑える話なのですが、私に一番退職勧奨等をしていじめてきた第二チームのリーダーは「お前が俺らに刃剥けんだったら俺らも刃で対抗するよ。やれるもんならやってみろよ。半端な甘ちゃんにつき合ってる暇はねえんだ。命がけでこい。」と私を恫喝するのでした。しかしながら第二チームのリーダーは、実は管理職ユニオン・関西に恐怖感を感じ、自律神経失調症になってしまっていたのでした。

第二回団体交渉後、私は総務本部長預かりになりました。仕事内容は以前と同じ営業なのですが、今度は総務預かりということをお口に他の営業社員と私を引き離し、私を孤立させ、それから約半年後に再び私を自主退職するよう仕向けてきたのでした。そのため第三回団体交渉を行ったのですが、会社側は一向に折れる様子もなく、私が自主退職しないことに会社は業を煮やしたのでしょうか、とうとう 2001 年 10 月 31 日の朝に突然解雇を通告され、その後すぐに退職の手続きをさせられ、お昼前にまるで粗大ゴミのように追い出されてしまいました。

会社側の解雇は、労働組合員であるが故の不当解雇として、同年 12 月 7 日に地方労働委員会にて提訴をしました。すると会社側は今まで顧問弁護士として雇っていた弁護士と、さらにもう一人、体格、声の大きな、きつい口調で話をする、いかにも体育会系の B システム社の社風にピッタリのキングコングのような弁護士を雇い、全く折れる気配を見せなかったのです。それに対して私は、もっと会社に攻撃するために、損害を被ったとして、会社自体と労働争議をするきっかけをつくってきた大阪営業部の第一チームのリーダーと、第二チームのリーダ

ー2人を被告にして、損害賠償請求の裁判を立ち上げる決意をしました。

すると会社は損害賠償請求の裁判を非常に嫌がったようで、2002年8月20日の地労委の調査において和解を求めてきました。しかも和解金が、私からすると「ケチなBシステム社が私にこんなにも支払ってくれるのか！」と思えるほど大きな額だったのでした。でもその和解案には即決せず、少し考えることにしました。すると同年8月27日の地労委の調査で、会社はなんとしてもこの日で和解を成立させ、早く裁判の方を取り下げて欲しかったのでしょうか、あのキングコングのような弁護士が、会社にはまた許可をもらっていない金額だが、今日和解が出来るのならこの金額で会社を説得させてみせると言い、前回の和解案で提示してきた金額より、さらに上乘せをした和解金を提示してきたのでした。そしてこの日、大浜書記次長、執行委員のNさん同席のもとに和解が成立しました！あの非常に頑固なBシステム株式会社に解雇の撤回をさせ、和解金も無理を言うほど出させた結果には私自身大満足し、勝利的和解が出来たという達成感を味わうことが出来ました！

このような結果は、パワフルな仲村書記長、私の心身を常に心配して下さった優しい大浜書記次長、会社が最も嫌がった損害賠償請求の裁判をご提案下さった弁護士のU先生、U先生、そしてBシステム社からの心理的虐待行為によって、自分に自信をなくしてしまっていた私を元気づけ、会社帰りや休日にわざわざ私の労働争議の打ち合わせに夜の遅い時間までお付き合い下さり、私の争議を全面サポートして下さい下さった、執行委員のNさんなしでは導き出せなかったと思います。この書面をお借りして、深く感謝致します。

Bシステム社において労働争議を起こしたのは私が初めてだったのですが、この会社において労働

争議が起きた時期は遅かったといえるでしょう。確かに私の労働争議だけを見るとそうでもないといえます。しかし私が争議を起こす前に大勢の社員がこの会社のいじめ体質によって、心に傷を負って自主退職してしまっているのです。これだけでも悲しいことです。ですが、もっとひどい事例としては、1人暮らしをしている社員が突然家出をして行方不明になってしまったり、会社で鬱病になり、最終的には社長や会社の社員の方々に謝罪文を書いた遺書を残して、本社新宿オフィスのビルから飛び降り自殺してしまった技術職のマネージャーがいるのです。心に傷を負った方は、まだその傷を癒せるチャンスはいくらでもあります。

しかし、**亡くなってしまった人の命は二度と戻らないのです！私は声を大にして言いたい、なぜ、ここまで大きな犠牲者が出る前に、誰かが労働争議を起こさなかったのですか！**もし誰かがもっと早くに労働争議を起こしていたら、ここまでの大きな犠牲者を出すことは防げたかもしれません。おそらく、これは現在の日本社会、特に中小企業において労働三権や労働組合法を知らなさすぎであるが故の悲しき結果の一つだと私は思うのです。景気の悪さは今も変わりません。ですから今後も労働問題によって、自ら命を絶ってしまう方が出てくる可能性は十分あります。それを少しでも防ぐためにも、今後も管理職ユニオン・関西を支援し、労働組合の存在、労働三権、労働組合法を日本社会にもっと広めるお手伝いが出来ればと考える私が今ここにいます。

地獄耳ニュース！

フリー・プロレタリア氏 プロレタリアへ戻る。

ペンネーム、(フリー・プロレタリア)名で数度機関紙に登場した氏も、いよいよ食うに困ってプロレタリアの世界に身を戻すことになった。機関紙 60号、解決おめでとう欄で報告したような身の上で国家の強力な庇護?のもと、自由な毎日を満喫してきたが頼みの綱の国家からも、もうおぬしの面倒はみきれないと三行半を突きつけられてあえなくプロレタリアの世界へと逆戻りすることに決意した模様です。中年をだいぶ過ぎた氏の場合、現在日本のサラリーマン社会においてはかなり要らない人の分野に属していたらしく、今回の就職に至るまでに、涙、涙、の努力と苦難の道のりがあったということです。履歴書まとめ買いをしたり、写真もまとめ撮りしたもよう。(写真館で大枚を払って撮ったので男前に撮れた=これなら一発採用や!と大変な勘違いをしていたようです。)人材銀行、ハローワーク、新聞求人、とらば一ゆ雑誌、街の張り紙求人、電柱にぶら下げてある求人広告などあらゆる可能性に注意を払い、「面接の対応法」などという本まで買い込んで読むなど涙ぐましい努力もしたとの情報もあります。・・ところが、ところが今の世の中そんなに甘くなかった。面接不採用・応募書類の返送がだんだん増えるにしたがって憂鬱になってきたとの事ですが、はばひろく求職活動に努力していたかいあって何とか職にありつくことが出来たとのことです。今後の活躍を祈ります。

【登場人物】

フリー・プロレタリア = 生活手段を国家に託し、資本家の搾取・抑圧・横暴からのがれ自由奔放に毎日を
送る人。(一言でいうと失業者)

プロレタリア = 生活手段を持たず、自己の労働力を資本家に売って生活する賃金労働者。
生の教訓

- 1 男前でも、足が長くても、就職は困難である。
- 2 就職年齢が上がってゆくと、求職チャレンジ回数は比例する。
- 3 中・高齢者の求職の面接は、団体交渉より困難である。(抗議行動が出来ない)

本丸の東京本社に転勤！ いよいよこれから！

E

MU・関西に1997年11月加入以来、この7月半ば迄についてはMU・関西ニュース第64号(2002年7月)で仲村書記長に述べていただいております、ここに申し添えることはありません。むしろ、私がややもすれば感情的に振り返ってしまうであろう内容を極めて冷静に、且つ的確にまとめていただき感謝するばかりです。

赴任当日の昼下がりに早速、東京管理職ユニオンの事務所に顔を出してきました。

あいにく設楽書記長は団交で外出中でしたが、執行委員のTさんが応対してくださり、話の端々にMU・関西との強いつながりを確かめることができました。「いつでも来て下さい」との暖かい言葉を後に、どこからが地下なのか迷いそうになりながら新宿駅に向かいました。

さて、盆休みを挟んだとはいえ東京で単身赴任生活がスタートして1ヶ月になります。

さいわい大阪からの転勤者も本社に結構残っており、現在の所、職場内では思ったほど緊張感なくやっておりますが、会社は、事業管財人決定を先日発表し、これから会社更正計画を本格化しようとしています。とはいえ、計画した工事受注量確保が非常に困難な中で、今後更なる人員削減が行われるのは、必至と考えるをえません。来るべき有事に備え、東京での生活に早く慣れ、学生時代以来の単身生活をエンジョイ出来るぐらいにはならなくては、と考えを巡らすこの頃です。それにしても、東京の水は温くて大阪より数段まずいと思うのは、私だけでしょうか?取りあえず、寮の近くにある市民プールで水に慣れようと水泳を始めました。

東京に転勤しても組合の籍は、従来通りMU関西のままで東京に移籍しておりませんので、今後とも皆さん、お力添え宜しくお願いいたします。

突然の解雇**K (52歳)**

それは5月28日のこと。めったに顔を見せない社長が私の職場に来るやいなや、つかつかと私に近寄り社封筒を手渡して無言で去って行きました。この間わずか数秒。社長の緊張した面持ちに異様さを感じながら封筒を開きますと、そこにはワープロでプリントされた解雇通知書が入っていて、それには「直販激減につき人件費削減のため今月末日をもって解雇します。長い間ご苦勞様でした。」と。

私の勤務した会社は ギフト(株) 冠婚葬祭業の(株) 互助会が100%出資する子会社で、両社とも同一人が社長を兼ねています。当社は昭和56年に互助会のギフト部を独立させたもので、私は会社発足と同時にその部門の責任者として転籍しました。当社は互助会のギフト部としての業務と、それに頼らない独自の販売業務との二面の活動をして来たのですが、4～5年ほど前から互助会は独自にギフト品の販売活動を始めて、その結果当然ながらその分だけ当社の売り上げは減少しました。この減少を理由として解雇されたのですが、もちろん納得できません。

早速社長に電話をしてキチツとした説明をしてほしいと申し入れ、6月3日に面談する事に。面談では社長はほとんど無言状態で説明らしきものは無く、手近にあったメモ用紙に何やら書き込んで私の方へ突き出しました。見ると数字が書き込んであり「これは退職金の提示だな」とすぐに分かりましたが、それにしても月給の数ヶ月分にしかならず、これ以上何を聞いても話しても無駄だと思ってこの場はひとまず引き上げる事にしました。その際、給料日(5月31日)に受け取った解雇予告金を社長の面前に置き「私には何ら解雇される理由は有りませんのでこれはお返しします。明日以降も今まで通りに勤務します」と言って退出しました。宣言した通りに勤務を続けて6月16日、「会社に無断で立ち入る事はお断りします」との電話通知を互助会の事務員から受けて、これを塩に退職を決意しました。私の家族は妻と両親と子供3人の7人で、妻は以前から、長男はこの4月から働いていますが、大黒柱が失業しては家計が成り立ちません。ですから何とか解雇を思い留まって貰おうと社長にアプローチを試みたのですが、状況は全く進展せずに6月16日に至ったのです。妻と両親にはその夜に、子供達には数日後に事の次第を話しましたが、その反応はご想像の通りで、その瞬間から我が家には暗雲が立ち込めました。

そもそもこの解雇は一般的な労働争議とはその性質を異にしています。私の責に帰すべき解雇理由は存在せず、会社にもリストラすべき理由がある訳でもなく、その理由は社長個人にあった。社長は父

親から9年前にそのイスを譲られて社長業に従事する様になりましたが、それ以前は真面目に社業を手伝っていたとは言い難い就労状況で、社長就任直後の頃はむしろ私が彼にアドバイスする関係にありました。経営知識や世間常識などの点で不安を抱く父親は私を社長の補佐の立場に任じようと、度々社長を諭しましたが彼はそれを受け入れず、父親の衰弱(7月死亡)を見極めたこの5月に解雇を強行したと言うのが本件の真相で、社長の狙いは弟をも過去に排除した通り、目障りな者の排除にありました。社長の性格を良く知る私は彼が社業に慣れるに従って身を引いて来たのですが、静観する私の影にプレッシャーを感じていたのかも知れません。

さて、このような事情で解雇された私に残された選択肢はただ一つ、それは退職金の増額です。退職金規程の無い会社ですから法的には会社の志に甘んじなければ成らないのですが、だからと言って月給の数ヶ月分では到底納得できません。そこで県の地方労働委員会に解雇取り消しの「あっせん」を申し込みました。委員会の存在は過去のマスコミ報道によって知っていましたから、早速県庁に出向いて「あっせん」を申し込み、これを闘争の第一段と位置づけて、それでダメなら訴訟を起こすつもりでした。目標は元の職に復帰することではなく、希望する額の退職金を勝ち取ることでした。つまり解雇取り消しの申し立ては闘争の為の方便としたのです。

私はこの闘争についてあらゆる角度から考察し検証して絶対に勝ると結論を出しましたが、しかし不安が無かった訳ではありません。自分の視野は狭まくはないか、何か見落としていないか、もし訴訟の段階に至った時に家族は同意してくれるだろうか等々。そこで確認の為に誰かに相談してみようと思い立ち、労働争議に知識のある、かつてマスコミに登場した管理職ユニオンを思い出してその門を叩いたのです。この闘争は「あっせん」3回で和解に至りました。目標にした額の80%で妥協しましたから満足度も80%ですが、しかし当初社長が提示した金額から見ると大収穫であったと考えています。この闘争において私は常に「強気」を心がけました。解雇の直後から決して弱気は見せまいと心がけ、時にはハッキリと思いながら主張した事もありましたが、その心の内は常に揺り動いていたのです。この心を支えてくれたのは仲村書記長の存在でした。過去の経過やこれからの方針などを逐一書記長に報告して、その一步一步に間違いが無いことを確認しながら前進できたことがこの成果に繋がったのですから書記長には感謝を申し上げます。そして只今係争中の方には「強気が道を開く」とアドバイスさせていただきます。

私の受けた退職勧奨と団交の結果について

T

会社からの退職勧奨が始まったのは実質去年の11月でした。

当時私は営業課員として活動していましたが、11月末に直属の上司より担当先を新担当先に引継ぐ様にと命令を受けました。その引継ぎは自分の現在の職務は新担当者に引継ぐものの、今後の自分については職務も配属も何の説明もないものでした。恐らく退職を覚悟させようというのでしょうか、暫くして「辞めさせられる」という様な噂が会社に流れました。

そして、年の暮れも押し迫った12月25日に営業部長・管理部長・人事担当者より「会社の状況は非常に悪く、営業もスリム化図らなければならない。それに君は営業に向いていないと思う。ついては辞めてもらいたい」とか、「会社の状況からして君を配属する所が無い。もう少し自分に合う会社をこの機会に探す事について考えてみてくれないか。」という内容の第1回目の退職勧告を受けました。考えるも何もなく、会社側は「受入れ部署は無いよ。」と先に言い渡し、私の選択肢を「辞職」のみに限定させようとしていました。

その後人事担当者との折衝より、取敢えずは新規開拓担当として約3ヶ月程は踏ん張りましたが再び4月に入ってから上司と営業本部長から第2回目の退職勧奨を受けました。

そして今回は会社側も強硬な態度で退職を迫って来た為、私も「やはり辞めようか」と考えていましたが管理職ユニオンに相談し、大浜書記次長、Oさん達から「辞める必要はありません」とアドバイスを受け、大変勇気付けられました。又私も「会社の状況を悪くした役員が何の責任も取らない会社の言いなりになりたくない。やはり会社と戦おう」と決心し、第3回目の退職勧告を受けた時点で団体交渉を申し入れました。そして第1回目の団体交渉で会社側から「退職勧奨を出した事はなく、違う道もあるという事を紹介したい」と思っただけ。配属も再度考慮する。」との回答を勝ち取りました。私の前に何人か会社に言われる通りに退職していますが、そういった経緯が会社に「従業員など入れ替えは簡単だ。」と思わせてしまっていると思います。そして、実際に5月には新配属先を得る事が出来ました。

ここがポイント

勇気を持って立ち上がったことが即解決に繋がりました。今後も労組方についてしっかり勉強しましょう！

闘いに勝つためには考えよう その4

仲村 実

なんとか余裕をつくろう。

初めての団交前夜は眠れましたか。団交時は“あなたはどうでしたか”。会社からぼろかすに言われましたか、それとも少しくらい反論できましたか。落ち着いて冷静に対応できましたか、あがってしまってよく覚えていませんか。団体交渉も何度か積み上げてたり、仲間の応援に行ったりしながら労資の関係という事がわかるようになってきましたか。上司・社長と部下の関係から“労資対等”の実感があじわえませんか。団交とは面白いとか、こんな発言してやろうと考えるようになってきませんか。もしあなたがそんなことを考え出せるようになったら、それは余裕ができてきた証拠です。

余裕ができると、会社側の攻撃理由や主張を的確につかみ、一呼吸おいて反論、反撃が出来る様になります。自分の反論や主張に仲間が応援発言をしてくれます。的を得たものか、少しピン트가ずれているのかがわかるようになります。しかし、調子に乗った悪乗りは注意しましょう。よく考えてみましょう。

解決は自分で導くもの

組合活動は“やってもらう”“やってあげる”の依存関係ではありません。会社依存から単に組合依存にかわっただけでは解決にはなりません。あなたの“どうしたいのか”について、あなたが“どうするか”を決め、あなたが“主体”とならなければ何も始まりません。私達は、組合員が会社への依存から脱し、自立して生きていくために、本人の主体性に基づいて、組合員が相互協力し問題解決をサポートしています。あなたの取り組み次第によって、その解決も違ったものになります。より納得できる解決を導くために組合活動や学習会に参加し、様々な問題で闘争している組合員と交流し、自身の問題への取り組み方を考えてみましょう。「組合員の です」とお電話下さい。参考になる交渉などをお知らせします。積極的にどんどん組合を活用しましょう。

**会社でいじめられているサラリーマン大集合！
経験、年齢、性別不問！
サラリーマン以外でも可、女性大歓迎**

「第3回こらえてばかりで委員会」ご要望に応え開催決定！

組合員の皆様、残暑お見舞い申し上げます。あほ！ボケ！カス！、顔が、悪いから売れへんのや！」のSです。先日開催しました、第二回の委員会にも月末のお忙しい中20名ものたくさんの組合員の皆様にお集まり頂きまして有難うございました。今回は、会社で陰湿なイジメについて討論しました。なかには、椅子をなげられた方や、「いてもうたろか！」と脅された方もおられ、理不尽な攻撃をうけておられる組合員の方が多くおられる事が、あらためて実感いたしました。

そういった、会社の理不尽な攻撃に対して、どこまでか、「人権侵害」にあたるのか、「名誉毀損」にあたるのか、弁護士の先生にお越し頂いて勉強会を開催する事になりました。

組合員の皆様のご参加をお待ちしております。

又、前回の委員会の際に、組合員の方々に、「Sさん、がんばってや！」、「この委員会に非常に期待してるや！」、「これからも続けていってや！」と声をかけられ、この委員会のさびに重大さに身に引き締まる思いが、しました。これからも、この委員会が、「こんなもんで委員会」とか

「これで委員会」とか、組合員の皆様にいじめられないように、頑張っていきたいと思っておりますので、是非皆様の御協力、御支援、御鞭撻のほど宜しくお願い申し上げます。

顔が、悪くて売れない営業マンより。」

日時 9月20日(金) PM 7時~9時

場所 管理職ユニオン関西 事務所

会費 1000円 ポッキリ 明朗会計 追加ポツタクリなし

参加資格 ・会社でいじめられている営業マン。営業マンでなくとも可。すなわち誰でも可！

申込方法 電話受付

TEL 06-6881-0781

はがき、FAXで「こらえてばかりで委員会パーティ参加」と書いて FAX 06-6881-0782

アンタタッチャブル委員会の参加者も全員集合！

闘争の解決から新たな出発へ

会社との闘争結果として、退職を余儀なくされ新天地を求める組合員が増えています。しかし、再就職は容易ではなく、また孤独な活動です。闘争後の皆さん、再出発に向けて互いに情報を提供し、励まし合いませんか。例えば、履歴書や職務経歴書を客観的に評価し合いませんか。面接やハローワーク通いの帰りに、事務所に立ち寄って、パソコンのスキルアップの勉強をしませんか。組合の活用はあなた次第です。どんどん活用しましょう。

闘争中の事例報告

書記長 仲村実

「Yディーゼルを許さない！ 抗議のピラマキ行動も辞さず」と決意！
自らの行動の中で、着実な成果を獲得しているIさん！

ヤ*ボー・マ*ボーの天気予報で有名な一族会社Yディーゼルとの闘いである。退職勧奨をはねのけて闘っているIさんを紹介する。

Iさんは55才、長年設計の仕事をしてきたが、8年前、Y農機に出向させられた。勤務地も関東地方の支店、系統駐在、営業所を転々とさせられた。仕事内容も、設計の仕事から農機の販売などで、新分野の業務に苦勞したという。

1998年10月、Iさんは単身赴任に終止符をと、労働条件は低下するが滋賀県の自宅に戻ろうとY農機が募集した「コース転換制度」に適用申請書を出した。しかし申請は無視され、突然、出向元のYディーゼル人事部から呼び出しを受けた。「Y農機も要らぬから返すといってきた。Yディーゼルも厳しい。1年後には場合によって辞めてもらう」と一方的に通告を受け、1999年6月21日付けでY西日本滋賀営業所に出向させられた。初めて経験する建機の修理サービスの業務である。出向スタートからの嫌がらせが始まった。修理・点検業務の経験のないIさんは、技術講習会も受講させてもらえず指導もなかった。そして1年後「期待する実績が上がっていない」という理由で退職勧奨である。

2000年7月、「退職勧奨」を議題とする出向元Yディーゼルとの団交では「そんなことはしていない」と狐につままれたような形で決着となる。その後、出向先のY西日本では、あら捜し、監視の嫌がらせが続けられてきた。親しく仕事を共にした友人も辞めさせられていく。Iさんは、嫌がらせをする社員を責める気にもなれないが、団体交渉再開で攻勢に出ようとやっとな決意が固まる。

今年の3月28日、

ただ働きの未払い賃金問題、

出向先Y西日本滋賀営業所での嫌がらせ、

出向元人事部面談を議題とする団体交渉申入れ、
4月10日に交渉となった。

交渉の終わりに私は、会社に対し

超過勤務・休日出勤の未払いの支払い、

Iさんのこれまでの設計業務の経験が活かせる、
自宅から通勤可能な工場・営業所への異動先を探すことを要求した。

回答約束の4月25日、Iさんの出向先の「Y西日本の営業所所長に確認しましたが、サービス日報の内容は認めるが、超過勤務や休日出勤については、指示した覚えもなく、不慣れを取り戻すため自分で

行なっていたものであり、超過勤務とは認めていない」とし、異動希望要求については「全社的な異動の時期と受入部門側との調整があり、短時日では誠実な回答が出来ません。今後、6月21日付の異動の検討に入りますので、Iさんの異動につきましても、受入側との調整を図ってみます」というものであった。

Iさんの行動、労基法違反で労働基準監督署へ申告

4月10日の団交、18日のY西日本滋賀営業所長同席の「未払い賃金」の確認の話し合いで、会社が支払いを拒否した。Iさんは、大津労働基準監督署への労基法違反申告（未払い賃金の支払い拒否）をした。この申告提出の5月15日から会社と併せて労基署監督官との攻防戦に入る。私も、管理職ユニオン・関西として組合員Iさんへの監督署の対応に抗議もこめて二度面談を求めて、Iさんに同行した。

監督署は、白（労基法違反でないこと）でもなく、黒（明確な労基法違反）でもなく、グレー（灰色）であると判断する部分は、勧告が難しいかできないという。

Y社は昔タイムカードがあった。「ただ働きの残業分」を要求した人がいた。裁判になったかどうかはわからないが、会社が支払うはめになり、一人だけではない多額の支払いになったことがあったそうである。それ以来、会社はタイムカードを廃止している。

Iさんの未払い賃金の請求根拠は、作業日報である。この日報は、Iさんが作成、所長に提出し所長が見た上で確認印を押してIさんに返すということになっている。この日報には、所長の確認印のあるもの、戻ってこなくなったことから提出前にIさんがコピーしたもの（確認印がない）、いずれでもなくIさんが自分の手帳に出退時間を記入したもの、がある。労基署の判断は、は黒、は灰色、は白。

Iさんの請求に対して、会社は出向手当てには残業代の一部が含まれている。さらに終業後の15分は休憩時間であり残業時間に含まれないと言っている、と監督署は言う。

労働基準監督署とIさん・私との対立点は次の通りである。

出向手当について、監督署は、「会社にある支払い基準に、出向先との労働時間の差、Iさんについては月9～10時間」とあり「内規文書」があるので、法違反とするのは困難である。私の主張は「出向手当規定には、“残業”とか“残業を含む”とかの明示はない。黒である。支払い勧告をせよ」である。質問として「基発（基準局としての統一的判断基準を示した通達）次官通達が判断基準になっているのか」と聞くと、その答は「署の（独自）判断」であった。

日報の確認印のないものについて、監督署は、会社が「Y西日本として残業とは認識していない」という限り灰色であるという。この灰色は、私の強い説得（電話で抗議として怒鳴った）で、支払いの再勧告がされ、9月の給与時に支払うと会社も答えてきたと監督官から聞いた。

15分の休憩について、監督署は、会社が「社内通達としたサービス規定の改定（終業時間後の15分は休憩とする）をしている。平成10年3月である。」として、その回覧文書を見せたので、法違反とはいえない。これに対し私は、「平成10年3月の回覧は従業員に周知徹底されているのか。就業規則の変更として監督署に届けられているのか」「就業後15分、工場や事業所で本当に休憩しているという事実確認をしたのか」と追及した。監督署の答は「事実確認はしていない」であった。しかし、「これは灰色」というのである。

所在不明（会社が隠しているか、処分した）の日報、Iさんの手帳記載の出退社時間については、監督署は、会社が「保管はしていない。Iさんが持っているのではないか」と言っているの、特定できない以上法違反ではない。私の質問は「手帳記載は残業の未払い証拠にならないのか」「判断基準について、基発とか次官通達があるのか」に対し、監督署は「勧告する場合もあるし、しない場合もある。」「勧告を署でした場合もあるし、しなかったこともある」との答であった。いずれにしても、残業の未払い分をまったく払わないと言っていた会社が、日報確認のもの、支払い拒否をした出向手当に含むと主張していた分については取りかえした。

9月4日、団交は前進せず！

今回の団交は、梅田のY本社から交渉場所を滋賀県草津市のY西日本滋賀営業所に変えてきた。交渉の議題は、残業の未払い分の要求全額支払問題と出向元に異動先提示とそれ期日であった。会社回答は、具体性は無く残念ながら前進せず。残業未払い問題は、「検討の余地なし」であった。Iさんは、いよいよ抗議行動も考えるという。

新入組合員学習会

9月28日（土） 14:00～16:00 組合事務所

管理職ユニオン・関西とは、どのような労働組合なのか。組合の活用法、リストラ対応策、団体交渉の進め方、事務所での対応などについて学習します。悩んでここに駆け込んだのはあなただけではない事を知り、実体験を語り合うことによってストレスを分散し、会社社会とは全く違う集まりを実感します。そしてそれぞれが抱える問題を考え、どのように解決していくのか、アドバイスを受けながら客観的に考える機会でもあります。新入組合員の方は必ず参加して、より早い解決を目指しましょう。

今まで参加されていない組合員の方もぜひ参加してください

地労委闘争必読！！地労委を活用する方法とは？

「いわゆる不当労働行為なるものについて」

法対・争議対策部【F】

2 不利益取扱の分類

(1) 不利益の種類

不利益取扱いを構成する不利益の種類は、従来から一般に、経済的不利益・精神的不利益
雇用関係上（職務上）の不利益・私生活上の不利益及び組合活動上の不利益等に分類されてきました。
しかし、最初の2つは不利益が物理的か精神的か、3つ目からは不利益がどんな領域に起きるかの問題であり、本来、この2つのグループを並列的に分類することは出来ないものであります。不利益取扱い禁止の対象は事実上の不利益であるから、不利益は物理的なもののみならず、精神的なものにも及ぶことは言うまでもありません、物理的不利益の大部分は経済的不利益であります。これは、賃金・一時金・諸手当の支給切り下げまたは支給差別・時間外労働差別・減給処分・出勤停止・自宅待機・休職処分・昇進・昇格差別・降格・解雇・雇い止め・再雇用拒否・雇用拒否・懲戒処分等であります。尚、経済的不利益とはいえない物理的不利益としては、長時間に渡る過酷な作業や時間外労働など肉体的苦痛を伴う仕事をさせることが考えられます。精神的不利益は多くの場合物理的ないし経済的不利益を伴いますが、そうでない場合もあります。例えば、「賃金の不支給を伴わない出勤停止・自宅待機・仕事外し・始末書提出・机の配置換え・職場隔離・譴責」等の経済的不利益に直結しない業務命令や懲戒処分であります。

(2) 領域について

領域については、多くの場合は雇用関係上（職務上）の不利益が問題とされていますが、そうでない場合もあります。まず、私生活上の不利益についても7条1号の不利益に該当するものと考えべきであります。これは、夫婦の別居を伴う配転・出向に関して問題となることが多く、通説・判例もそれらの場合が同号の不利益に該当することを認めています。さらに、例えば、使用者が夫の組合活動を理由にして妻を解雇した場合、夫が不利益取扱いの救済申立をする事が出来ると考えてよいでしょう。これに対し、通説・判例は組合且つ同上の不利益も7条1号の不利益に該当するとしていますが、不利益を労働契約関係の範囲内に限るとし、あるいは、7条1号は従業員としての不利益が問題になるとしてその該当性を否定して、同条3号の支配介入事件として処理すべきであるとする学説も有力であります。命令には7条1号の不利益取扱該当性を、肯定するものと否定するものがありますが、組合委員長その他の役員またはその候補者の地位にある者の配転等の場合には、直接組合活動を抑止するものであるから、組合に対する支配介入行為として捉える事が妥当であり、そう解しても組合員にも支配介入に関する申立権を認める以上問題はありませぬ。しかし、不利益取扱規定が当該労働者を含めた組合員の組合活動の抑圧を規制するものであると解すれば、特定の組合員の活動を抑止しようとする場合もあるのであるから、7条1号の該当性を否定する必要はないものと考えべきであります。

(3) 仕事差別について

昨今の日本においては、企業のリストラが強行される中で、いわゆる「雇用調整」の名の下に大量の失業者が発生しています。企業が人員整理を行なう方法として直裁に労働者を解雇することはもちろんであります。それ以外にも人事管理上の措置によったり、あるいは露骨に嫌がらせをすることによって、労働者が自主的に退職するように追い込むことが頻発しています。解雇以外のこれらの企業の行為のうち、前者は、表面的には人事管理上のそちであります。その実質は後者の嫌がらせと殆ど変わらないものであると考えられます。そこでその典型例として仕事差別を取り上げることになりました。実際の仕事差別の事例としては、

コンピューター・ソフト会社のシステム・エンジニアを人員削減の対象者として研修施設に送り込んで、新入社員研修と同じ研修内容を強制したり、裏山の伐採などに従事させた。

使用者が、労働者に長期間仕事を与えなかったり、仕事の遂行に不可欠な措置を取らなかったりした。等々のことがあげられます。

これらの何れの事例の場合にも、結果的に労働者はみずから退職することに追い込まれており、これらの場合に解雇法理が適用できるかは重要な論点であります。それとは別にそもそもこうした仕事差別に対して労働者はどのように対抗することが出来るのか問われなければなりません。

(4) 苦痛な仕事への業務命令

先の「ないし」の事例では、使用者が労働者を苦痛な仕事に就けるために職内容を変更する業務命令を発したわけですが、職務内容の変更に合理的理由がなく、苦痛な仕事に従事させた場合の職務内容の変更は、労働者を

退職に追い込むという不当な動機、目的の下に行なわれた仕事差別であると推認する事が出来ます。

「これは、労務指揮に名を借りて」労働者が「仕事を通じて自己の精神的・肉体的能力を発展させ、ひいては人格を発展させる重要な可能性を奪うものであり」かつ、労働者に、「ことさら屈辱感を与え」労働者の「仕事に対する誇りと名誉等の人格権を侵害した違法な行為」として不法行為を構成するといえるのであります。

他方、仕事差別である職務内容を変更する業務命令に対して、労働者は労働契約上の債務の本旨と関係のない負担を負わされることを拒否することが出来るので、これに従う義務はなく、さらに従わなかったことを理由として、使用者は労働者に懲戒処分を課すことも出来ないといえるべきであります。

(4) 仕事の剥奪

先のような事例では、ある会社の女性社員が産休を二度とったことと、その後の態度が気に入らないという上司の嫌悪感に端を発して、10年余にわたって何らの仕事も与えられず、事務所内で1日中机の前に座っていることを強制されたり、他の同僚から隔離されたり、自宅研修の名目で職場からも完全に排除され、賃金も据え置かれ、一時金は一切支給されず、物心両面にわたって重大な不利益を受けたことが、不法行為とされた例がありますが、これほど極端な事例ではなくても、使用者が労働者に対して仕事を一切与えなかったり、他の労働者から隔離して共同作業から排除したりすることは、たとえ通常の賃金が支給されたとしても、労働者の権利を侵害するものとして許されないものであります。このような仕事差別は、労働者の仕事に対する誇りと名誉等の人格権を侵害することは当然であるといえるのです。他方、それは、労働契約にもとずいて労務の提供を行なうことを準備している労働者の使用者に対する信頼ないし期待を裏切る使用者の行為であるといえるので、労働契約の基礎を破壊する行為として債務不履行を構成すると考えられます。したがって、労働者は人格権侵害の不法行為にもとずく損害賠償を使用者に対して請求することが出来るのみならず、労働契約上の債務の本旨に従った仕事を提供することを使用者に対して請求することができると解するものであります。

以下次回につづく。

つぎは「職場における嫌がらせ・いじめ」について記述します。

原稿を募集しています！

あなたの経験、または意見を大募集しています。(組合員・非組合員を問いません)

内容は特に限定しませんが、ユニオンの大会方針『明るく！楽しく！元気を広げよう！』

『自立・連帯・協働』に基づくあなたの文章をください！

また、組合員の皆さんの仕事や再出発も応援しています。どんどん紙面を活用してください。

例題：解決しました！ 就職しました！(苦労談) 事業を開始しました！

会社にこうして居座っています・・・・・・・・・・・・・・・・・・E T C

締め切り：毎月月末

できれば メールもしくはフロッピーを郵送してください。(Faxも可)

字数は特に限定しません。

編集委員募集中です！(お手伝いください)

連絡は教育宣伝部(大浜)まで

連続基礎講座のご案内

大阪労働者弁護団ご案内

第3期 賃金

第1週 9月25日(水) 18:30~

第2週 10月2日(水) 18:30~

第3週 10月9日(水) 18:30~

? 1講座:1500円 3講座通し:4000円 場所:大阪労働者弁護団事務所 ?

1 賃金とは何か

* 報酬、請負代金との違い

2 賃金額形態

* 歩合給

3 賃金についての合意

* 求人票・求人広告に記載された賃金額の意義

4 労務の提供の有無と賃金

* 使用者の労務受領拒否 * 労働不能/労務受領不能

5 人事考課と昇給査定

6 組合活動・争議行為と賃金請求権

7 賃金に関する法規制

* 平等原則 * 賃金支払方法の規制 全額払い/直接払い/通貨払い/定期払い

8 時効

9 付加金

10 賞与・一時金・諸手当

* 賞与、一時金の具体的請求権の発生根拠 * 諸手当の意義と性格

11 退職金

* 退職金の性格(賃金該当性) * 退職金請求権の発生根拠、支給条件の明確性

* 退職金規程の変更による減額支給 * 会社倒産の場合の取り扱い

12 解雇と賃金

* 解雇無効の場合の賃金支払義務の根拠 * 解雇期間中の賃金の算定

* 解雇予告手当

申し込みは、管理職ユニオン・関西 大浜まで連絡ください!(予約制です!)

求めています、書籍・感想文

ユニオンではいろいろな本を貸し出していますのでご利用ください。必ず貸し出しノートに記入して返却するようお願いいたします。また、良い本などがあればご提供頂ければ幸いです。また、書籍紹介文や感想文も募集しています。どしどしお寄せください。(教育宣伝部:ユニオン狸)

職場の人権例会案内を送ります。

コミュニティ・ユニオン全国交流集会の案内

と き 9 / 21 (土) 午後1時30分～3時30分
と ころ 和泉市立人権文化センター
(JR「天王寺」駅から阪和線で「信太山」
駅下車。徒歩200m)

-- パネルディスカッション
「均等待遇とワークシェアリング」

パネラー (連合副事務局長・新聞記者・大学教授)
司 会 せんしゅうユニオン

<10月>と き 10月12日(土) 午後1時30分から5時
と ころ P L P 会館 (JR「天満」駅か地下鉄「扇町」駅下車。徒歩4分)
「アメリカ労働運動の新しい息吹」(仮題)
報告者 国際労働研究センター共同代表

<11月> 3周年記念シンポジウム
と き 11月10日(日) 午後1時30分から5時
と ころ エルおおさか11F 連合大阪大会議室
(地下鉄「天満橋」駅下車。徒歩5分)
「個人の時代」の労働組合運動
パネラー 大学教授

事務所の運営は組合員全員の手で

月に1度は参加しましょう!

私達の活動の基本は、相談者・加入者が闘いを始めた時、その闘いをサポートすることにあります。皆さん、月に一度は組合活動に参加しませんか？有給休暇を取って事務所に来ませんか？この不況で労働相談は後を絶たず、交渉や闘争も増え、事務所業務は非常に多忙になっています。労働相談、団体交渉要員、地労委闘争、裁判傍聴など、組合員の皆さんの応援をお願いします。

丹波篠山 畑の 無の家 便り

「自力の第一次産業と結ぶ仕事づくり運動ネットワーク」報告とお知らせ

8月24日、25日の報告

会員の皆さんお元気ですか！ 「自力の第一次産業と結ぶ仕事づくり運動ネットワーク」に関して頂いている皆さんいかがお暮らしですか。

この前の、8月24日の夜“無の家”でのバーベキューには15人が参加してくれました。管理職ユニオン・関西の組合員が多数で、ニュースタートの若者2名と管理職ユニオンのホームページを見て参加してくれたNさんと家主の小宮君です。篠山市在住者の管理職ユニオンの組合員2名が鶏肉とソーセージ、黒豆の枝豆を差し入れてくれました。小宮君が久しぶりにガツついていました。二次会は、部屋にて焼酎でやりました。

25日の10時から予定していた「仕事づくりネット」の会合は、関係者が仲村と小宮の二人だったので、次回の日程と農作業内容だけ決めました。

次回会合の日程

日時 9月23日(月、秋分の日)朝10時から“無の家”で会議をします。

話し合いたい事 “無の家”の活用のしかた、新しい事業計画、情報交換
久しぶりの方も、まだ一度も“無の家”に来たことがない方もぜひ参加ください。
(前日の22日から泊りがけで来ていただいてもOKです。)

検討したい提案があれば、事前に仲村か、小宮まで連絡ください。

農作業 9/23朝の会議が終了後、農作業をします。

草取り、畝作りをして、大根・カブ・白菜などの種を播きます。

お願い 「自力の第一次産業と結ぶ仕事づくり運動ネットワーク」の会員の方で2002年度分未納の方は、2,000円を仲村まで支払いください。又未加入の方も加入と会費(2000円/年)の納入にご協力ください。

連絡先 (〒669-2437)兵庫県篠山市糯ヶ坪甲 85-1 「無の家」 小宮勇介
TEL/FAX 0795-52-8383 mail address: mu-noie@mx12.freecom.ne.jp

(〒530-0044)大阪市北区東天満2-2-5第二新興ビル605号
管理職ユニオン・関西 仲村 実

TEL06-6881-0781 FAX06-6881-0782 eメール mukansai@skyblue.ocn.ne.jp

参加の呼びかけ

情報システム委員会からのお知らせ

2002年の勉強会も前半を終え、新しく後半がスタートしました。パソコンが初めての人、大集合です。パソコンで文書を作成することができますか？最初は皆初心者です。誰もが悪戦苦闘して操作できるようになったのです。組合で自分の文書も作成できなかったのに、努力して上達した組合員は大勢います。どんどん要求書を作成したり、地労委の申立書を作成したりと闘争の幅が広がりますし、ニュースに原稿を寄せ闘争の応援を呼びかける事もできます。今の社会でパソコンのスキルは必須アイテムです。まずは慣れることから始めましょう。キーボードが打てなくても大丈夫。お気軽にご参加ください。組合事務所で楽しく勉強しましょう。また当日お手伝い頂ける方も募集しています。可能な範囲でお互いを助け合いましょう。

パソコン勉強会予定 事務所まで電話で予約をお願いします。お気軽にご参加ください。

場所：ユニオン事務所 日曜日 時間 13時? 17時
第9回 9月22日 ワード入門一回目・基本操作
第10回 10月20日 ワード入門二回目・応用操作
第11回 11月17日 エクセル入門一回目・基本操作

情報システム委員会 スケジュール

10月2日(水) 11月6日(水) いずれも午後6時30分から

大失業時代を乗り越えよう

緊急企画!

実践的再就職セミナー開催

パソコン勉強会特別編 9月23日月曜(祭日) 13時? 17時 事務所にて

再就職活動中の皆さん！初心に戻り活動内容について振り返ってみませんか？有効な活動方法についてのセミナーを開催しますのでぜひ活用してください。これまでの活動内容を軌道修正して早期就職を目指しましょう。正式な面接を受けるつもりで参加してください。必ず事務所まで電話で予約をお願いします。

<内 容> 履歴書の書き方・人材紹介会社の活用方などを伝授致します。

<参加資格> ワードの操作ができて、コンピューターか携帯電話でメールが使えることが必須です。人材紹介会社へ登録をしますので再就職活動中の方のみ。予約の上で参加のこと。飛び入り参加不可、遅刻不可。模擬面接をしますので、正装(スーツ)で参加。

ホームページ・メール移転のお知らせ

管理職ユニオン・関西の公益法人化に伴い <http://www.mu-kansai.org/> から <http://www.mu-kansai.or.jp/> に移転しました。デザインも一新しましたので、アクセスをお待ちしています。

メールアドレス mukansai@skyblue.ocn.ne.jp を sodan@mu-kansai.or.jp に変更しました。皆様のアドレスブックの修正をお願いします。なお古いメールアドレス mukansai@skyblue.ocn.ne.jp は、来年3月ごろまで使用できますが出来るだけ sodan@mu-kansai.or.jp を使用いただくようお願いします。