

発行者・ユニオンネット・埼玉 : 組合事務所・〒346-0005 久喜市本町 6-12-25

発行責任者・渋谷晃次 : 電話・090-5504-5801・FAX・0480-22-0019・Eメール kozi-2002@nifty.com

ホームページアドレス <http://homepage3.nifty.com/union-net-saitama/>



ユニオンネット埼玉

第1回団交で、使用者側の姿勢を批判！

— 一回団交に社長の出席を要求 —

なぜ出てこない、使用者！
— 一回団交は労使で行うもの —

前6号でお知らせしたように、8月7日までに回答するというところで待っていたところ、当日の午前11時20分頃、弁護士から口答による回答がありました。7月23日付け、内容証明書による団交申入れにたいする回答ということで、①「退職勧奨」は、実は、「解雇予告である」。②私どもの要求である本人の同意なしに辞めさせることはしないという要求は、認められない。というものであった。

当日の夜、緊急の執行委員会を開催し、矢島副委員長から提起された「団交を行うにあたっての考え方」を基に検討を行いました。団交の席での流れと、7月30日の弁護士から送られたファックスの内容について、解明交渉を山中組合員の問題の前に行うことを意思統一しました。弁護士から提案されていた団交日程を検討したが、3日間ともユニオンサイドの方で都合がつかず、改めて、ユニオン側から、8月26日(水)午後7時から、北浦和・労働会館でどうかと打診したところ、弁護士は、OKということで決まりました。ただ、以前了解した、F社のK社長の同席は、団体交渉の基本を曲げるので、正式に8月18日付のファックスでお断りし、同時に「山中賢治の団体交渉を行うに当たっての要求書」を配達証明つきで送りました。要求内容の概略は、①～④については、7月30日付きで送られてきたファックスの内容の解明要求。⑤山中組合員の勤務解放要求。⑥解雇予告の撤回。⑦解雇予告の日時・理由・誰が通告したかの解明。⑧F社社長の山中組合員にたいする暴言についての謝罪。⑨65歳まで継続雇用されたい。⑩未払い残業代を支払われたい。⑪この要求に対する回答は文書で行っていただきたい。というものであった。6日経った24日(金)に回答書が弁護士から届きました。①～④については、法的な問題が絡むから弁護士を立てた(①)。誰



経営側のいない弁護士相手の第1回の団体交渉

が弁護士を立てたのか。一切の対応を受任したとあるが、具体的にと言う要求には、委任状をお示しするとしている(②③)。

誠実に対応とは、法規に則って団交を誠実に対応することであり、会社の説明義務を果たすことである(④)。現時点では、団体交渉時の職場解放は認める必要はない(⑤)。⑥～⑨については、8月7日、電話で回答したとおり、会社は山中組合員に対して、7月13日始業時、人事担当のM氏らを通じて会社の業績悪化等を理由に、8月15日をもって整理解雇する旨の予告をしたとの認識を有している(⑦)。業績が悪い、パートを退職させた。解雇の回避を努力したので解雇予告の撤回(⑥)及び65才までの雇用継続(⑨)には応じられない。会長の暴言にたいする謝罪は、直ちに回答しかねる(⑧)。未払い残業代については、会社の山中組合員に債務があるなら、具体的内容、根拠を示されたい。以上が回答書の概要である。



株式会社A社のS弁護士からの回

答書に対し、団交で反論する！

ユニオンの要求書にたいするA社の弁護士から回答書が届いた。8月26日(水)に19時から行われた団体交渉で、反論を行いました。

この日、参加した執行委員は10名、弁護士1名という変則的な団体交渉になったが、最初から熱い論議が展開されました。

まず委員長から、今回の団交は、代理人をA社が立ててきたが、使用者側の事情であり、あくまで団体交渉は、労使が同じテーブルで行うものが基本である。そのために、A社の社長が次回の団交からでも参加して欲しい。とあらためて訴えました。

要求書①について、ユニオン側は、「弁護士では、すべて会社のことを話せないのだから、A社の社長と交代してほしい。弁護士は、「会社が代理人を立てることは問題ないはず。社長を連れてくることは無理。団交の席にF社の社長を同席させてほしい」。

要求書②③について、ユニオン側は「F社のK社長から依頼されたにも拘らず、A社のS社長から一切の件を受任したことになるので、団交で、ユニオンの質問に答えられないときはどうするのか。」

弁護士は「事実確認して、次回に回答するしかないのだから、F社のK社長をお願いしたい。」ユニオン側、「ちっとも団交のことがわかっていない。一人で答えられなければ仕事にならないでしょう。」

要求書④と⑤について、ユニオン側は「④の回答では、法規に則って誠実に説明義務を果たす。となっているが、S社長を温存しておいて、一人で説明義務を果たせるのか疑問である。」弁護士は「S社長を連れてきても分からないので無意味である」ユニオン側は、「無意味かどうかの判断はユニオン側が行うことであり、労使による団交にさせていただきたい」ユニオン側「⑤の山中組合員の勤務解放は、今回整理解雇という会社側の原因で団交に参加しているので、次回からその方向でできるように要求する。」弁護士は「現時点ということで、今後は考える。認識では一致しています」。

要求書の⑥⑦⑨について、ユニオン側は、「⑦の解雇予告の日時・理由・誰が通告したの3点について、弁護士の回答書の日時・誰が通告したのかに、事実と違うことが明らかになったが、解雇予告は崩れたわけだから、撤回ということでよいですか」

弁護士は「この件は、事実確認して回答することになる」ユニオン側は「持ち帰ってもいいですよ。しかし、人事担当のMさんもそばにいて一言もしゃべっていない。これで解雇予告になるんですか。おかしいと思いませんか」。弁護士「私もビックリしました」。ユニオン側「会社の一方的な解雇予告の認識についてどう思っているのか」弁護士「予告の

証明をだしていないので、『認識』という表現になった。会社から聞いた事実をもとに、回答するところなる。人事担当のM氏がそばにいて、何もしゃべらなくても、会社と同じ意見という『黙示の承認』になる。」

ユニオン・山中組合員「それは『だまし』だと思います。Mさんは同僚で、人事担当だと知らなかったし、そばにいたから会社と同じだというのはおかしい。私にたいして暴言をはいた次の日、F社の会長は『他の会社の人に言うのはおかしいと思うが』』といているんですよ。」

団交時間の当初の予定時刻、8:30近くになってしまい、いったん弁護士に席を外していただき、ユニオン側で話し合った結果、事実関係について、だいぶ食い違っている点があり、解雇予告の件は、今回はここまでとして、打ち切り、検討課題も含め確認したもの、中身についてまとめられたものを送ってもらうようにすることを確認しました。

弁護士に席に来ていただいて、まとめる段で、③のような議論が噴出した。

- ①A社の社長の参加について説得する。
- ②F社の団交参加は、まだという段階である。
- ③事実関係が食い違っているという見解で、弁護士・F社の会長の意思として、解雇について判断したので、F社の会長の権限(人事権・解雇権等)を会社(A社で)決めてあれば、F社会長にも権限があるという見解を示しました。

●今後の団体交渉の予定は、仮ということで弁護士と9月24日(木)19時・北浦和・労働会館で行う予定です。A社の社長以下役員が団交に出席できるよう説得するので、日程は流動的である。

今後の予定

- 9月 4日(金) 19:00・浦和・パルコ9階
第17回・ユニオンネット・埼玉執行委員会
- 9月15日(火) 18:00・久喜駅前宣伝行動
- 9月20日(日) 10時~15時・労働相談
久喜事務所・待ち時間中・学習会



相手の弁護士に視線が注がれる。真剣そのもの！