

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2回団交で、新社長と取締役が出席！

—相手の解雇予告の事実関係を組合側は不承認—

苦し紛れの新役員交代劇、
3回目から本格的交渉に！

第1回団体交渉後、代理人に対して3点、経営側の参加、解雇予告の事実関係の再調査の報告を求め、9月17日に、ファックスによる回答がありました。

①社長と取締役が変更になったが、団交には参加する。②解雇予告に関する事実確認の7月13日の件は、Yさん出社時、F社会長・I社従業員M氏（F社出向）・Yさんの3者が同席していた。その際、会長が「I社の業績が厳しい。64歳になったので、悪いが**お盆で退職してほしい**」と告げた。Yさんは「突然いわれても困る」と回答。会長はさらに、F社の過去における60才を過ぎた人に勇退してもらっているの**で解雇を理解してほしい**と説明したが、Yさんは**黙って退出された等**の回答がありました。

そのことを踏まえ、9月24日19時から北浦和・労働会館において、第2回の団体交渉が行われました。

経営側、弁護士、H社長・Y取締役の3人、組合側7名で行われました。H社長から「F社の会長が言われたことが、頭にあるので、皆さんと話しあっている方向で解決していきたい」。茂木書記長から「会社が問題を起こしたから、こういう場があるということを知っていただきたい」。矢島副委員長「すべて弁護士さんでなく、H社長自ら解決しようという姿勢で今後はやる方向で行きませんか。」「弁護士にずっとお願いしていきます。代理権はお任せしたい。」との回答がありました。

■勤務解放について。H社長は、この件についてよくわからなかったようで、団体交渉に勤務を解放して、有給で参加できるようにすることと、組合側が説明した。経営側が、次回までに検討することになりました。

■7月13日の解雇通告をした件。組合は「会長が、お盆といっていたが、本人は聞いていないと、ここは食い違っている。テープ等の証拠がない。言った、言わないということで、立証できないので、この部分は白紙にしましょう。不毛の論議だ。」弁護士が何か反論していたが



社長・取締役・弁護士の3人を相手に、第2回目の団体交渉

よく聞き取れなかった。Y組合員は、弁護士の回答書で、黙って出て行ったという部分について、「私にも生活があるから」と反論していますと主張しました。

■7月23日の件。これはF社会長が、出勤時、Yさんに挨拶しないと怒鳴った件ですが、挨拶をしないのは会長であり、社員で挨拶をしない人は一人もいない。その時、「退職願をもってこい」とは会長は言っていないとわざわざ、回答書に書いてくることはない。組合側もそのことについては一言も言っていない。これは、最初から双方一致していたものである。何でいまさら強調するのかおかしい。

■7月24日の件。これは、Yさんを朝怒鳴りつけた翌日の話である。会長が、「昨日は、いろいろ言ったが…。」その際に、会長が「私が言う権利はない」と、Yさんに発言していたが、そうした事実はない。という回答書の内容であった。このことについても事実関係と食い違っており、双方の主張が今回、明らかになったということであり、第3回目からの団体交渉の本格的な論戦が始まると見ております。
(後ろへ続く)



株式会社 A 社の3人に対し、再度 要求書を提出し、回答書を求める！ Y組合員の未払い残業請求！

この日の第2回の団交で、組合側は、新たに要求書を提出いたしました。その内容は次の通りです、

要求書

- ① I社の労働条件は組合と協議して決定されたい。
- ② I社の社長は誠意をもって団交に対処しようとしているか考えを明らかにされたい。
- ③ 前回、交渉検討事項4項目について回答されたい。1. 社長を団交に参加させる。2. その他の役員も参加させる。3. 解雇予告の事実関係が食い違う部分の再調査を行う。4. Yさんの団交時の勤務解放を認められたい。
- ④ Yさんの65歳までの雇用を継続すること。
- ⑤ Yさんの未払い残業分4年間分を精査の上、履行すること。(後日、2年間分は支払うことになった。)
- ⑥ 前回、I社の人事担当のM氏と回答されたが、M氏はI社の監査役であり、会社法335条2項に違反しているのではないかと回答願いたい。
- ⑦ 前回、「I社の業績が極めて悪化している」と回答されたが、07・08・09年の「貸借対照表」「損益計算表」「事業報告」を提出されたい。
- ⑧ 今回、Yさんが属人指名されて整理解雇と回答されているが、なぜYさんなのかその理由を明らかにされたい。
- ⑨ 8月2日の団交の席で、なぜ解雇予告なのか、おかしいという組合の指摘に、代理人が「私もびっくりした」と回答されたが、その真意は。
- ⑩ 前回、「会社はパートを退職させるなど解雇の回避する努力を行った」というが、その後、従業員を増員する矛盾を説明してほしい。
- ⑪ 7月13日、会長が「I社は厳しいことを説明した」とあるが、7月23日、F社社長はYさんに「F社の存亡の危機」と答えている。会長の発言は「F社の業績が厳しいこと」と取り違えているのではないかと。
- ⑫ I社の全社員(正社員・パート・出向)の一人一人の賃金額と支払者を明らかにしていただきたい。
- ⑬ I社の業務と、F社が依頼する代理店との関連を明らかにされたい。

現在10月8日まで、代理人からは、⑤のYさんへの未払い残業についての回答が内容証明にて、本人・組合へ送付されてきましたが、要求書についての、回答書は送られてきませんでした。回答書が来次第、執行委員会を開催する予定です。

第2事例…許されないパワハラと…

9月15日、久喜駅前宣伝活動でチラシを配布した

チラシが、ある高校生の手にわたり、電車に乗ってお米のうまいK町の彼女の家のテーブルの上までたどり着きました。その母親のTさんの目にとまりました。チラシを読んですぐに組合に電話がありました。話を聞きましたが、気になったことは、Tさんの精神状態でした。高田と二人で対応したとき、経験談を元に聞いてみると、同じような症状があり、心療内科に行くよう進め、結果は、「抑うつ症」3ヶ月の安静が必要との診断書が出ました。そこで、ユニオンネット埼玉として、次の要求書を株式会社SWIに送付しました。

一要求及び団体交渉申込書一(要約)

貴株式会社SW正社員、A・Tは、先にお知らせしたとおり、ユニオンネット・埼玉の組合員になりました。

今回、団体交渉を申し入れるのは、A・Tが入社して1年余になります。今年の5月頃から人数が減り、仕事の量が増え、残業も大幅に増え、5月16日から課長という名ばかり管理職にして、手当として3万円を支給し、残業代を抑え、長時間労働を続けてきた。それと同時に、F社長の執拗なまでの社員に対する指導という名の人格攻撃(パワハラ)によって、A・Tは、心療内科の診断の結果、「抑うつ症」という精神障害を発病するにいたりました。この起因は明らかに、仕事を通してのものです。そこで、ユニオンネット・埼玉は、次のことを要求いたします。

- ① F社長の指導に名を借りた人格攻撃は、今後一切やめること。
- ② A・Tさんの毎月の実際の残業代から3万を差し引いた金額を課長任命中の月数分をかけた金額を支払うこと。
- ③ A・Tは、心療内科Y医院の診断書のとおり、抑うつ症であり、貴株式会社SWの仕事が起因しており、賃金の6割を保障し、全快するまで休養させること。
- ④ 「不当労働行為」は、しないこと。

その後、10月2日に団交を、会社の会議室で行いました。①については、F社長は、襟を正して反省の弁がなかった。口では申し訳なかったというが、自分のパラハラについて「意識がない」と本音が出た。

②よく調査して一週間以内に支払うと社長が約束した。

③については、弁護士とよく相談して、早急に回答する。ということで第1回の団体交渉は終了しました。



「団結してがんばろう！」と共に誓いあう仲間！