

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/>



第3回団交、会社側の不誠実団交で打切り！

—相手は解決のための着地点と条件面を匂わせる—

ユニオンネット埼玉

整理解雇なら経営状態の証拠書類の提出をの要求に拒否！

まず、社会保険で交渉

第3回団体交渉が、11月16日(月)19時から、埼玉県与野市の下落合コミセンで行われました。ユニオン側は、Yさん・渋谷・矢島・茂木・高田・桑原、会社側は、原社長・吉住専務・佐内弁護士でした。まず、話し合われたのは、前回の第2回の団交後に、Y組合員が「社会保険の損害賠償請求」を執行委員会で提起したので、それに基づいて要求書を作成し、佐内弁護士宛に送ってありましたので、それから交渉に入りました。

社会保険制度(健康保険・厚生年金保険)は、民間事業所に働く勤労者を対象にしており、事業所に使用される人のための制度。事業所単位で、加入し事務手続きや保険料の納入などは事業主の責任で行われるものです。問題のアイキューシー株式会社は、健康保険・厚生年金に加入する義務を負う強制適用事業であるにもかかわらず、法人事業所で常時従業員を使用しているので、当然、対象企業であり、たとえ、社長一人の会社でも強制適用されるものなのです。

Yさんは、60歳でF社を退職後、すぐにアイキューシーに入社、本来なら、この時点で、社会保険に加入できたはずなのに、会社側は、「短時間契約」を結んだようだと言っていると、佐内弁護士が発言したが、Yさん本人は「最初から通常勤務でした」と言って相手にしない様子。この件でも、会社側はどのように検討したか定かではないようである。65歳の問題、社会保険の問題をトータル的に判断して、金銭的な解決を考慮しているようであった。

貸借対照表等は機密書類と拒否！

次に、10月19日付、佐内弁護士からの回答書に対する組合側の質問・意見が出され、「会社側は本件につ



第3回・団体交渉の報告を行う矢島副委員長
いて、誠実に、かつ法規にのっとり協議等を行う。としており、社会保険についても、法規に問題なければ実施する」という理解で相互に確認しました。

回答書の7項目で、組合側が要求した、貸借対照表・損益計算表・事業報告は、「会社の機密書類であるので提出できない。」機密というのが、何が機密なのか。この三つの書類は、経営状態が一目でわかるものであり、見せられなければ、会社の経営状態が厳しいといっても、理解することができない。結論だけ示されても無理である。と反論しました。もう一度検討して次回までに提出していただきたいと要望しました。

回答書の8項目は、Yさんを整理解雇の対象にした理由を、経費削減が必要不可欠であったので、Yさんがしていた出荷業務と発注業務をF社に業務委託をすることで、給与手当ての削減を図ることにした。という内容ですが、組合側から、「業務委託契約書」を見せていただきたい。営業日報も見せていただきたい。A社がいつからF社に委託したのか。1個あたりいくら支払っていたのか。という質問に、社長と専務は「わかりません」「知りません」という有様で、弁護士も資料を持ってこないという状態で、まともに交渉ができる状況ではないと判断し、団体交渉を終了しました。

(後ろへ続く)



その後、佐内弁護士から内々に、会社側に対して決着をつけるための提案を行なったという報告を受けました。内容については、Yさんにも伝えましたが、12月14日(月)午後7時から浦和パルコ9階にて、執行委員会を開催し、対応について協議することになっています。

Aさんの12月1日希望の職場復帰が延期に！

11月18日(水)15時から、S社の会議室で組合側は、Aさん・渋谷・矢島・茂木・高田の5名と会社側は、藤田社長・安納部長・渡辺部長・澤田弁護士の4名との第2回団体交渉が行われました。澤田弁護士が真ん中に座り、自分が会社側の代表とも思っているのかのような態度でした。私たちは、藤田社長と団交するのであって、弁護士を無視して団交を続けました。

- ①まず澤田弁護士に、窓口を決めた経緯について伺いました。藤田社長は、「柳弁護士は、皆さんと一緒に(九条の会・久喜)やっているの、できないといわれましたので、怖い自信がないから、労働組合がどんなものかわからないので、澤田さんに頼みました。」との答弁が帰ってきました。
- ②次に何故このような状況になったのか、改めて聞いたが、反省の色はありませんでした。藤田社長に組合側からAさんが書いた「何故、抑うつ状態になったのか」という報告書を提出しました。相手から、事実の捕らえ方が違うのでご承知願いたいという返事が返ってきました。訴える側の証拠の把握の必要性を痛感しました。
- ③残業代支払いの件についての根拠については、6月から9月までの4か月分を調べてみたら、5月30日(土)・7月4日(土)の2日間の残業時間が少なく記入されており、この件についての回答を求めたところ、調べて回答することになりました。
- ④10月分の役職手当3万円は、支払うことで確認できましたが、11月9日に本人宛に「一般職への降格辞令」が送りつけられてきました。典型的、名ばかり管理職であり、もともと残業代を低く抑制するためのものであり、こん後のAさんの勤務状態もあり、あまり残業が多いことはよくないと判断し、これについては、あまり追求しませんでした。
- ⑤業務災害の認定は、非常に厳しいと思いました。認めさせる証拠が必要であり、なかなかそれをつかめないの、立証が難しいのです。でも、Aさんがなぜ、抑うつ状態になったのかという起因は、仕事上の中でおきたことは明らかであり、今後の、職場復帰後においても追求すべき課題です。

⑥Aさんが、職場に復帰すれば、当然仕事するので、仕事を与えない。転勤命令はさせない。一人でいくつもの仕事を抱えるようなことをさせない。残業しなくては仕事が回らないという状況は作らない。このようなことは職場復帰後には、やらせないことを強く要求しました。

これからの2件の対応！

現在、ユニオンネット・埼玉は、二つの事件を抱えて闘っています。Yさんは、会社の整理解雇に対する理由について、何故、自分が対象であり、本当に会社が危機的経営状態なのか、社会保険が何故自分が除かれていたのかという部分で闘っています。

12月14日(月)に執行委員会で検討しますが、本人の気持ちしだいが決まると考えますが、金銭が絡むと、非常に難しくなってきますが、冷静な判断が求められると思います。

一方のAさんの件は、会社社長のパワハラと名ばかり管理職による長時間残業による、精神的、肉体的に抑うつ状態を発症し、休養が必要ということで、約2ヶ月間休養しましたが、ようやく、12月1日(火)から職務復帰を果たそうとしました。しかし、会社の代理人弁護士が、同意書なるものを送付してきました。その内容が、どこかの生命保険会社の雛形をそのまま送ってくるという有様で、内容的に、会社の社員と委託を受けたものが病状を確認するために、医療機関で次のことを行うことに同意するというもので、今回の診断書のないようについての真意を確認するものになっていないので同意はしませんでした。11月27日の弁護士からの連絡では、同意しなかったことに遺憾であったとしながらも、会社は社員の安全配慮義務があり、再発する可能性もあるのだから、12月いっぱい休みなさいといっている。

これが彼らの本音ではないと思うが、本性があらわに出ていた。診断書の内容の真意を確認するために、同意しろというのだが、(真意とは、診断書のただしがき、再発の可能性は否定できないため、環境調整がのぞましい。という部分をさす)最後の部分で、12月1日に出勤するなら、倉庫の商品管理をしてもらいますといってきた。Aさんがよく知っている場所なので、二の足を踏んでしまったのか、本人は無理だと判断した。出勤は延期になった。本人の判断なので仕方がない。闘いが厳しくなってきた。

