

◆特集 鬪う労働者に学ぶ

不当な降格処分撤回にむけて、裁判闘争を闘う

ユニオンネット・埼玉 小林 正昭

会社の報復としか思えない懲戒処分

私は2011年8月、銀座に本社のある各種フェルト類の加工並びに販売などを目的とする押谷フェルト化成株式会社の子会社である埼玉県久喜市にある加工、配送部門を担当している埼玉押谷加工株式会社に入職しました。

入職時に残業代は20時間迄しか支払わない、20時間以上の超過分残業代は職務給に含まれている、顧問社労士が労務管理しているので問題ないと説明がありました。私は顧問社労士が労務管理しているのであれば問題ないと無知な労働者でしたので信用し労働に従事していました。しかし、残業が80時間を超える月が多くあり、深夜手当も支給されていないので、おかしいと思い2018年6月上旬、上司に労務管理（残業代未払い）の調査を願い出たところ、同年7月25日付で報復的な対抗措置と考えられる、係長から一般社員への降格処分（懲戒処分）が不当かつ強硬に実施されました。

不当処分撤回へユニオンに加盟、裁判闘争へ

私は同年8月、個人加盟の労働組合である埼京ユニオンに加入し団交を行い、残業代の未払いについては解決したのですが、不当な懲戒処分の撤回について会社側は撤回しないとの回答で物別れに終わりました。

その後、労基署に相談し助言をもらい私からの指摘により、2019年10月就業規則周知義務違反、2020年2月『36協定』書の不正行為（有印私文書偽造）等が発覚、私は周知されていない就業規則や、雇用契約書（2020年5月締結）も締結されていない状態での2018年7月25日付懲戒処分は無効であると、会社側に対し撤回を求める鬭いを決意しました。

2020年3月埼京ユニオン、嘉山執行委員長が病気で亡くなり組合は解散、他の労働組合に吸収されることなので、私は自宅近くの個人加盟の労働組合、ユニオンネット埼玉（久喜市）に加入、会社側と団交を行つてきました。2020年7月～10月までに3回ほど

団交を行い組合側からの撤回要求に会社側は応じなかつた為、私は团交を打切り、代理人弁護士を通じ2021年2月上旬さいたま地裁に提訴しました。



ユニオンネット埼玉による埼玉地裁前抗議行動

たたき台の就業規則を見せて逃げる会社

会社が労基署に提出してある就業規則を隠蔽している理由として、残業代の支払いに関する『給与規定第20条』の条文を、残業代の支払いを誤魔化す為、一部変えて労基署に提出、そして、受理印（平成22年2月28日付）の押されてある就業規則を隠してしまったと思われます。残業代の支払いが不利益になる労基署に提出していない就業規則が、閲覧させてくれと求めた私や、数人の従業員に渡されていたことが考えられました。

私に見せた、たたき台の就業規則を、会社側は懲戒处分の条文は労基署に提出してある就業規則とほとんど変わらなかった。

(二)ばやしまさあき)

労働者の立場に立った勝利判決を

私は、知識のある者が入れ知恵しこののような手法で、残業代の支払いを逃れている企業は、他にもあると考えています。このような手法が正当化され就業規則の周知がされていたと裁判所で認められれば、無知な労働者は泣寝入するしかありません。到底認められません。

2021年7月21日裁判期日第4回目を終えたところですが、この裁判の結果が無知な労働者に対して、企業側が違法な不利益取り扱いを防止する、抑止力になるような判決が出ることを願い、闘い抜くつもりです。

わらないので懲戒処分は有効であると、私に対する実質的な周知はできていたとの主張をしています。

このような残業代の支払いを誤魔化す為に、会社側が行つた手法は絶対許すことができません。労基法で定められている周知義務とは、労働法が無知な労働者を会社側が不利益な取り扱いをさせないようにするための規定だと、懲戒処分の撤回を求める闘いを決意した時に学びました。