

労働法制改悪にどう立ち向かうか

第11回

東京ブロック

闘いを通してまなんできたこと

1月号で内田弁護士から

提起されたこと

司会 4月号から取材などでお世話になりました。10月号までは今日ご参加いただいた皆様の苦闘について報告してきました。今日は総括的に問題点を絞り、今後の「労働法制の改悪」にストツプをかけるため、皆さんのご意見をいただきたいと思えます。担当した東京編集部の方から問題の整理を受けて、討論に入りたいと考えます。

編集部 1月号を改めて読み直し、内田正敏弁護士が問題提起したことを思い起こしました。多方面にわたって

ると考えますが、大きな柱として4点に絞ることが出来ます。①「労働者派遣法」の問題、②予想される「残業代ゼロ法案」、③「解雇の金銭解決」問題、④「労働契約法20条」を巡る問題であると考えました。これまでの闘いの報告もこれらのことが中心でしたから、討論はこの順序に従って進められたらと思えます。

「労働者派遣法」を巡る闘いから

司会 編集部からの論点の整理ができましたので、ほぼ講座連載の順番になります。まずは「労働者派遣法」

を巡る闘いからお話いただくこととなります。北区ユニオンのTさんからその後の経過を含めて報告お願いします。Tさんすでに、7月号であらましの経過と3月23・31日の団体交渉での窓口交渉・度重なる直接の抗議行動や労働委員会の闘いについては述べられたと思います。しかし、団体交渉では、Iさんの「雇止め・派遣切り」についての解決には至りませんでした。

並行して取り組んだのが、東京都労働委員会への「不当労働行為」の救済申し立てです。多くの支援する仲間たちに支えられながらの労働委員会闘争

◆みんなの学習講座



座談会—1

です。労働委員会での論点を再度整理すると、派遣切りを行ったJ・R・東日本パソネルサービス（J・R・東日本の100%の子会社）の主張は、「1回の遅刻連絡の遅延、2回の欠勤連絡の遅れ」を上げ、勤務不良であり「雇い止めは不当ではない」「社会理念上当然だ」で終始します。

一方、申立人及びユニオンの主張は「勤務不良に警星を發する、又は注意

を行うなど、使用者側は一切行わず」

「何も行わずにいきなり雇い止めを行った」、と反論しました。さらに、7

月12日、労働委員会の各委員に対してそれらを含めとする準備書面を提出しました。会社側は、これに対して、

8月5日、反論を準備書面で提出しました。主張は変わらず、「勤務態度不良で雇い止めは当然だ」とするものでした。

Iさんの「雇い止め」を巡っての闘いに発展していますが、論点はもう一つあるとユニオンの仲間が考えています。派遣という働き方に対する考え方です。J・R・東日本・パソネルサービスに限らず、労働者派遣会社は、主に人材派遣であり、特にJ・R・東日本・パソネルサービスはJ・R・関連への派遣が多く、そのほとんどが登録型ですからいつでも辞めさせることができるという制度です。派遣制度（労働者派遣法）を維持していく根底には、「Aさんが

ダメならBさん、BさんがダメならCさん」と、いつでも辞めさせ新しい人材と取り替えるという制度です。このような意味で、第一、第二のIさんのように「雇い止め」がされない、切り捨ててもよい、という制度自体を問題にしなければと考えています。労働者を物扱いにされたたまったものじゃない、という私たちの考えがありますが、この働き方・働かされ方に対して、「雇い止め」の問題と同時に、労働委員会に持ち込んでいくのが今後の課題です。

司会IIありがとうございました。「労働者派遣法」が悪法であることは明らかですが、労働者の反撃の条件をどのように考えるべきなのでしょうか。

編集部II 6月号でKさんの闘いが報告されましたが、その中でKさんが言っていることが重要だ、そのように受け止めています。「憲法からいけばいいじゃないか」と言われたことです。ど

うということかといいますが、憲法27条で「勤労の義務」を言っているじゃないか、勤労の義務を言うのであれば勝手に首を切るといえるのはおかしいし、「憲法違反」だという考え方です。「労働者派遣法」は真つ先に「憲法違反」であり、その声を大きくしていくしかないし、「派遣法」を廃棄させない限り「雇い止め」や「派遣切り」はなくなるにせよ、という考え方だったと思います。

KⅡしかし、闘いに突入した以上、「資本に対しての怒りの持続がない」と闘い続けられない」「闘いを継続するという強い精神面と、仲間と共に、最後まで勝ち抜くんだ」という気持ちをぜひ維持していただきたいということです。この後報告があると思いますが、このことは共通して言えることではないでしょうか。

編集部ⅡKさんから「怒りがないと闘い続けられない」と言われましたが、

私もその通りだと思います。リーマンショックという恐慌が襲ったとき、自動車などの製造工場で一先懸命に働いた青年労働者が「労働者派遣法」で大量に首切れられ、路頭に迷った労働者は2008年日比谷公園で「派遣村」を作り抵抗しました。が、それなりの成果はありましたが、「怒りの継続・闘いの継続」に高まっていません。Tさんが言っていたように「派遣」という働き方に対する考え方の問題です。労働者が「物のように扱われてはたまったものじゃない」ということです。憲法27条の条文はあっても、それがないがしろにされるのは、私たち働く者の「怒りの継続・闘いの継続」が十分だということだと考えます。

「残業代未払い」問題と

「残業代ゼロ法案」の関連で

司会Ⅱ「労働者派遣法」の廃棄に向けて何が不十分で、どうしなければなら

ないのが課題として出されたと思います。続いて「残業代未払い」の不当な扱い、職場のパワハラで闘われているSaさんから闘いの報告をいただきたいと思えます。単に「残業代未払い」という問題でなく、その根底には直接の関連はなくとも、資本の思惑としての「残業代ゼロ法案」が背景にあると考えられますので、その後の取り組みなどを報告してください。

SaⅡすでに8月号の「みんなの学習講座」で報告されていますので重複を避けての報告になります。私が闘いに立ち上がらざるを得なかった原因はこれから申し上げる3点になります。一つは、理由なく支払われなかった「残業代」について、二つは、退職せざるを得なかった理由である、不当なパワハラコメントであり、根拠なき配転です。三つは、パワハラによる後遺障害である、精神障害、その結果不眠症に襲われ、身体的には脱毛症、月経痛

◆みんなの学習講座



座談会—2

の悪化などを誘引した社長の態度です。これらを理由に私が送付した内容証明に取り合うこともなく、会社が逆に「労働審判」に訴えるという逆訴を行いました。そのため、ユニオンの仲間たちとも相談して、地方裁判所に提訴することになりました。労働審判はこれまで3回「調停不可」で和解もならず自動的に本訴となったのです。私の着地点は、「残業代未払い」もありま

すが、パワーハラスメントによる人権侵害、それに対する謝罪です。

司会 II Saさんの要求が、残業代未払いと人権侵害に対しての謝罪ということですが、ユニオンネット埼玉としての取り組みについて詳しくお聞かせください。

Ta II 本訴は勿論ですが、労働問題解決に向けては、労働審判で中断していた雇用者との団体交渉を並行して取り組み、さらに経営者が住む熊谷駅頭での抗議行動を取り組み、裁判闘争だけでなく、Saさんの要求が前進するよう組織的な行動を起こしています。

編集部 II Saさんの闘いの根拠がハッキリしているのですが、経営者は「残業代未払い」を通して、自公政権が準備している「残業代ゼロ法案」を先取りしていますね。ところで、問題は「働かされ方」で重要なのは「労働時間」なんです、それが労働協約などで明らかにされていたのでしょうか？

さらに残業代未払いを言うわけですから、それを証明する、例えばタイムカードなどで記録してありましたか。

Sa II 労働協約や労働時間の明確な規定などはありませんでした。またそれが開示されたこともありませんでした。そのため、必ず証拠としてのパソコンへの打ち込み、出勤時、退社時を報告としてあげておきました。

Ti II Naさんから「残業代ゼロ法案」が出されましたが、現状では多くの企業で「残業代未払い」が起きています。特に一部上場企業でもそれが一般的になり、未払いが顕著になっていますね。「残業はしない、させない、残業代を支払わせる、要員不足に対して人員要求をする」ということが今後の課題ですね。

「解雇の金銭解決」と

解雇権の乱用について

司会 II 続いて解雇権の乱用について」

AL闘争団のSuさんから報告と現状について報告してください。

Su私の方も、すでに9月号で報告されていますので、これまでの闘いの根拠について明らかにしておきます。

「解雇権の乱用」ということで言いますと、特に、最高裁で「解雇有効」と反動的な判決が出されました。私たちは闘争団は、「解雇四要件を満たしていない」と、日本航空の「解雇」は無効だ、として最高裁まで闘いました。背景にはJALの放漫経営で赤字が生じていたことは事実ですが、このことについての責任追及ということからも、一番の障害が「闘う労働組合」が存在したということです。労働組合潰しであったことはその後の急速なJALの黒字への回復でも分かります。私たちが解雇される過程で、私たちが所属する組合に対する「不当労働行為」事件では、労働委員会、地裁、高裁判決でも「不当労働行為」であったと、判

断・判決が出されています。このことは活用していきます。闘う労働組合に限らず、団結し、要求する労働組合そのものが資本にとり不都合なんです。

裁判に勝利したということで会社は強気な経営姿勢です。「ものが言えない職場」になってきたためですが、パイロットを初め、熟練の労働者の他社への流出が続いています。このままでは「空の安全」が心配になります。

編集部 II私も交通関連で働いていますから、Suさんがおっしゃったことが良く分かります。安全については、かつて「労資なし」と言われてきました。御巣鷹での日航ジャンボ機墜落事故がJALの社内では教訓が風化されてきたということでしょうか？

Su現場で働いている人達は苦しい闘いをしながらも「空の安全、現場の安全」を培っていると言うのが実態です。しかし、一方で、稲盛会長の「利益を出せ」が最優先され、「ものがな

い、人がいない、時間がない」と言うことが蔓延しています。

司会 II「解雇四要件」が満たされずとも、解雇を強要し、さらに司法的反動的判断を迫った背景には、もつと「解雇」がスムーズに行われてもいいじゃないか、という資本の意図が見えてきますね。それが、「解雇の金銭解決」という解雇権の乱用につながって来ます。労働法制が危機に陥っていると云えます。

労働契約法20条裁判の

拡がりについて

司会 II続いて、「労働契約法20条」で闘っているメトロコマースの仲間からその後の闘いについて報告をお願いします。

U IIこの裁判を闘ってきたことで、大きいと言えないまでも、闘った成果が現われてきました。雇用を希望すれば65歳まで保障されたということです。

◆みんなの学習講座

原告のHさんも「登録社員」として、雇用が今年も1年延長されました。

20条裁判について言いますと、私たちが初めての提訴であり、その後、

20条を裁判で闘う方々が全国に広がっています。私たちは裁判だけでは勝てないので、いろいろな所で連帯、支援の活動を行ってきました。職場ではストライキ、本社内での座り込み抗議行動を始め、原告団の団結を深めるということも行動の積み上げの中で、お互いが確認できるようになりました。

これまで裁判を重ねてきましたが、証人尋問を終え、9月29日に公判があります。これから結審・判決に向かうと考えられます。私たちの結審は年内に、遅くとも3月までには出ると考えますが、直接の勝判決は勿論ですが、20条を巡ったの裁判が、多くの「差別を受けてきた労働者」との連帯を作り出していることは、少なくとも大きな成果だと考えています。そして、先

行する20条裁判では、勝利判決も出ていますので、樂觀はできないにしても元気をいただいています。

S e Ⅱ初めての裁判で（誰でもそうですが）一番大変なのが、記憶でなく記録が大事だと教えられたことです。なぜならば、証拠は書面で裁判所に提出しないとだめだからです。これからも労働裁判が続くと思いますが、この「記録」、言えば「メモ化」が不可欠になるということ、私たちの裁判を通して学びました。それともう一つ大切なことは、裁判では傍聴席をいっぱいにすることだということ、これも支援の仲間から教えられました。

それと疑問を残さないためには、弁護士さんとの緊密な打ち合わせ、原告団が理解できないことは、きちんと弁護士に確認するということ。

S a Ⅱ疑問を残さないということですが、案外地味な作業ですね？

U Ⅱはい、そうです。何故なら会社は

どんな手を使っても、汚い手を使っても見え透いたことをやってきます。場合によっては平気で「嘘」もつきます。証拠になる事実についても要求の60%しか出しません。そのため私たちは記憶でなく「記録」が裁判の経験では大事だと思いました。

司会 Ⅱ今回は、これまで報告してきた「労働法制」問題で闘ってきた皆さんにお集まりいただきました。今回の座談会で「総括」的なまとめになりました。

最後は20条裁判で闘うメトロコマースの皆さんの報告でしたが、闘いの広がりについての報告、そして闘う根拠の「記録」の大切さが言われました。1月号で内田弁護士から提起を受けた課題に答えられたかどうか、不十分さもありませんが、職場、現場からの報告を終わります。

ありがとうございました。