

働き続けるための裁判闘争

自治労全国一般栃木地方労働組合は2009年1月に自治労と組織統合し、この間運動を共にしてきました。

全国一般は、1950年代の総評結成以来、中小地場の少人数の職場を組織化し、賃金・労働条件闘争を展開してきました。

その中で、直近に起きた裁判闘争を上げ組合員総体の闘争強化を喚起し、私たちの労働条件向上のため、2010春闘を闘い抜きましょう。

普恵園・石川支部長の解雇撤回闘争

石川さんの公正判決を求める署名活動に多大なるご協力を頂き心から感謝申し上げます。

何故「署名活動」を行うのか。最高裁判所は基本的に書面審理であり、問題によっては上告が受理されないことも考えられることから、審理において少しでも裁判官の注意を喚起し受理を促すことと、弁護団からの要請もあり、自治労全体で全国的に取り組むことを決定。11月の集約で全国から、779の団体署名と16万5682筆の個人署名が集まりました。

闘争の経過

- 2006.05.04 児童養護施設のレクリエーション行事の帰路にて「交通事故」
- 2006.08.31 懲戒解雇通知が自宅に郵送される
- 2006.09.13 宇都宮地裁へ「地位保全・賃金支払い」の仮処分申し立て
- 2006.10.31 宇都宮地裁・「地位保全を認め賃金支払い」の仮処分命令下す
- 2007.12.20 宇都宮地・「地位確認・賃金支払い」の完全勝利判決
- 2007.12.27 法人側は一審判決を不服として東京高裁へ控訴
- 2009.05.11 最高裁判所へ「上告受理申し立て」
- 2009.09 自治労総体で署名活動開始

一審宇都宮地裁判決のポイント

1. 交通事故は地検で不起訴処分。懲戒解雇の理由には当たらない。
2. 解雇手続きで、賞罰委員会での弁明の機会を与えなかつた瑕疵により解雇無効。



最高裁に署名を提出した石川支部長

3. 法人側の石川さんへの差別扱いは不当労働行為（労組法第7条1号、3号）で解雇は無効。
※交通事故に名を借りて石川さんを職場外に排除しようとしたことは解雇権の濫用で解雇は無効。

二審東京高裁判決のポイント

1. 事故は、通常では考えられない無謀な運転。マイクロバス運転者としての労働契約上の注意義務違反であり、就業規則による懲戒解雇は正当。
2. 本件事故の過失は重大で、運転行為は悪質。事故後の園児への対応も不適切で解雇処分は正当である。

最高裁判所への上告理由

1. 就業規則解釈適用の誤り
※賞罰委員会における弁明の機会を不要とした。

2. 不当労働行為成否について判断の誤り
※労組法第7条1号、3号解釈適用の誤り及び欠落。
3. 事故内容、事故後の石川さんの対応の事実誤認
4. 訴訟指揮に関する法令違反（弁論主義に反する訴訟指揮）
※一審判決の結論は変えないとして、和解期日（1年間にわたり）に臨んだこと。
※石川さんが裁判官の思うような指示に従わなかったことが訴訟指揮や判決に影響したこと。

ま と め

石川さんは、長年児童養護施設の子どものサポートと権利擁護に係わってきました。本件事故により保育士不適格を口実にされ、受傷した子どもたちへの配慮がないという、濡れ衣まで着せられて園から排除されることは耐えられないところです。最高裁判所に上告を受理してもらい公正な判決を願いたい。

渡邊金属運輸支部解雇撤回闘争

渡邊金属運輸支部は、小山市の渡邊金属株式会社で働く運転手で組織する労働組合です。社長のワンマンな労務管理体制を打破すべく2008年11月に労働組合を結成し、数項目の要求実現に向けて活動を開始。会社側は労働組合との第1回団体交渉の席上、突然運転手15名の「希望退職募集」の提案を実施。組合側は、労働組合の結成直後であり「組合つぶし」であるとして、希望退職募集反対の立場で臨んできましたが、結果として、3名の応募しかなく会社は4月15日「期限切れ」を口実に組合員12名の「整理解雇」を強行しました。内組合員5名は最終的に泣く泣く希望退職募集の条件で退職し、7名が不当な指名解雇であるとして裁判闘争をしています。

闘争の経過

- 2008.11.21 組合結成の動きが会社に察知された？ 社長は、「組合を結成したら会社をたたむ」と言っている。
- 2009.01.22 支部結成通知
- 2009.02.06 第1回団体交渉……「希望退職募集」の提案
この間、組合側としては自分達も痛みを伴う一時帰休提案等、8回の団体交渉を行うも決裂
- 2009.04.15 組合員12名の「指名解雇」……5名が応じ、7名が拒否



10月4日の集会で支援を訴える渡邊金属運輸石曾根支部長

- 2009.04.18 弁護団打ち合わせ……「地位保全仮処分申請」へ
この間6回の弁護団打ち合わせを経て
- 2009.07.17 宇都宮地裁栃木支部に「地位保全と賃金の支払い」仮処分申立
- 2009.11.26 宇都宮地裁栃木支部・「保全の必要性を認め賃金支払い」の仮処分命令下す
※本件整理解雇には人員削減の必要性、解雇回避努力、人選の合理性についていずれの要素についても疎明がされておらず、本件整理解雇は有効ということとはできない。よって、本件整理解雇が不当労働行為に当るか（争点2）について判断するまでもなく、本件整理解雇は無効である。
- 2009.12.05 弁護団打ち合わせ……本裁判にむけて
- 2009.12.11 会社側が意義申立書を地裁栃木支部に提出

ま と め

今回の整理解雇は「組合つぶし」の総仕上げです。今まで会社側は、労働組合を嫌悪し社長が先頭になって脱退勧奨を行い「組合つぶし」に奔走。それは11月の全員集会で『組合をつくれれば会社を解散するか縮小する』と社長が発言したことからも明らかであり、組合員を職場外に放逐し労働組合の組織壊滅を画策する指名解雇なのです。これは労働者に団結権を認めない「不当労働行為」であり、組合員であるための不利益取り扱いであり解雇権の濫用で解雇は無効です。私たちはこのような不当な解雇を受け入れることはできません。『整理解雇当たり前』的な今日の社会の風潮に歯止めをかけ、雇用を守り生活と権利を守るため断固として闘います。

（組織拡大オルグ 石崎茂雄）