

日々の問題が集積しただけで解雇はできない

何故、解雇されたか？ 背景にハラスメントが存在

3か月後の「解雇」をO会社から通告されたYさんが労働相談に訪れる。既に、その時点で解雇日までの期日が1か月を割っており、個人解決が難しいと判断し、労働組合を紹介する。

労働組合は直ちに会社に申し入れ、O会社からは、「検討するため御猶予ください」と回答。しかし、団体交渉も行われず、「解雇」理由も明らかにされない段階で、解雇予告日の数日後に解雇を強行してきた。3日後には社宅も出て行けという不誠実な対応であり、O会社への抗議行動は行ったが、弁護士に聞かないと返事をできないと沈黙しを続け、労使関係を丸投げしてきた。

O会社は鋳前製造の会社、Yさんは正社員として採用され5年、その間近県の工場で2回、解雇された時点では東京の本社に勤務していた。

団体交渉は組合が申し入れてから、2か月、解雇から1か月が経過してからの開催であっ

た。この時点では解雇理由は4項目であったが、その後30項目に増やしてくる。第2回団体交渉にはさらに増やし、入社以来の「賞与、昇給時の業務査定表」を提出し80項目としてくる。結果として解雇理由を具体的に明らかにしてきた時点で、解雇から3か月が経過していた。

O会社の代理人は、入社以来の能力不足を主張し、一つ一つは解雇に当たらなくても、日々の問題が集積すれば解雇できると主張してきていた。

このような解雇は不当であり、しかも80項目の事実関係もいい加減であり、Yさんを嫌悪したO会社が、解雇後に作り上げた解雇理由であった。実際は、Yさんに対してハラスメント行為が継続して行われ、企業から排除することを決めた上での解雇であった。

こうした闘争過程で、Yさんは叔父の会社で働けることとなったが、闘争終結が条件であったため、O会社とは金銭解決で終了する。

会社の指摘したYさんの業務評価の問題点は、働き続ける中で誰にでもある内容であり、解雇理由の「数」で解雇を正当化することはできない。