

身勝手な経営を許さない

会社の私物化が労働者を物扱いする

Sさんが、「解雇された」と相談に訪れる。雇用元のK社には4年勤務しており、業務は会社の会員を通じた商品販売の仕事である。他にペーパーカンパニーが存在し、受注などの業務区分をしていた。

解雇通知には「弊社の業績不振により」と記載されていた。Sさんが闘うとのことであり、労働組合を紹介する。

団交で、会社の主張する「業績不振」が理由の解雇であれば整理解雇なのかと組合が追求すると「そうだ」と回答してくる。そのため整理解雇の4要件に基づく「解明」を行うが、経営事情も明らかにせず、Sさんに対する問題点だけを主張してきた。

社長のM氏の対応が労働法の理解もなく無責任であることから、早い段階で都労委に不誠実団交の申立を行う。労働委員会の団交促進を背景に、経営状況を把握する試算書の分析を行ったが、会社の決算書自体の間違いもあり、黒字経営であった。

会社は赤字だと主張したが、M社長個人への返済金、委託料の支払いなど経営事情からSさんを解雇する根拠がないことが明らかとなる。そして、解雇回避努力もせずに、Sさんの解雇直後に新規採用をしていたことも明らかとなる。

闘争は、組合側が有利に進んだが、個人的経営であり、早期解決の判断から労働委で和解した。

交渉過程で明らかとなったのは、M社長は、生産性・効率化から労働者の首をすげ替えることが、経営改善と思っていた。同時に、労働組合との対応が面倒であり、その場しのぎに出張を理由に団体交渉の開催を伸ばしてきた。経営者が自分の都合だけで、労働者の解雇も、何でも勝手に出来るという考え方があったが、身勝手なやり方が社会的には通用しないことを明らかにさせた。

しかし、M社長に反省の姿勢はなかったが、K社が例外ではない。