

2012年
4月15日

No.139

さざなみ

〒520-0043
大津市中央1丁目5-25
小堀マンション2030号室
さざなみネット
(金融労連・全国金融産業労働組合滋賀分会)
TEL・FAX 077-522-7868

2012
春闘

近畿地協第5回常任幹事会 要求実現に向け取り組みの強化を



4月7日、近畿地協第5回常任幹事会が大津市の全損保大阪地協事務所において開かれ、近畿各地から14人が集まりました。さざなみネットからは山崎書記長が参加しました。

金融ユニオン中央執行委員・近畿地協事務局・各単組支部分会から活動報告がありました。(一部右記)
(討議事項)

・春闘について

3月5日の統一要求日に多くの単組が要求書を提出したが、本格的な回答は今のところ少ない。要求実現に向け、団結して取組を強化する。

・組織強化拡大について

新入行職員向けのDMや説明会などそれぞれ独自の取り組みをした。引き続き、ピラ・機関紙・リーフレットなどを活用し、対話をするなど取り組みを

強める。

労働相談があったときは、労使関係など一番熟知している当該組織を中心に、相談者とよく話し合い要求を第1にして取り組む。

●単組支部分会報告から

リスク商品のノルマに対する追及が厳しくなってきた。「銀行の仕事は預かり資産だ」「出来ないのはさぼっているからだ」「やらない者は首だ」などと責められている。あまりにもひどい。現在交渉をしている。

部店業務の統合、見直しなどで退職に追い込まれることのないよう、また不安定な雇用形態で立場の弱い非正規職員への「使い捨て」のような扱いは重大な問題であり、全役職員に徹底させるよう申し入れている。

大津・県庁周辺 緊急昼休みデモ 大飯原発の再稼働を許すな



岩波 美智子さん 画

ばいばい原発・守ろうびわ湖住民運動連絡会議は18日、大津市の県庁周辺で、大飯原発3、4号機(福井県おおい町)のお再稼働反対を訴える緊急昼休みデモに取り組みました。100人を超える参加者が、「政府は滋賀県民の声を聞け」「原発で琵琶湖を汚すな」など唱和しました。

さざなみネットから2人が参加しました。



「大飯原発の再稼働を許すな」と訴え大津駅前をデモ行進

JAL 不当解雇撤回裁判で不当判決

このような解雇がまかり通れば、会社更生手続きを使った解雇や組合つぶしも認められることになります。全労働者の課題として、この闘いへの結集が求められています。全労連の「談話」を掲載しました。

【談話】

日本航空不当解雇2事案に対する東京地裁の不当判決を認めてはならない —不当判決をのりこえる全国的な運動強化を呼びかける—

日本航空が2010年末に強行した不当解雇（整理解雇）の無効・撤回を求めた裁判で、東京地裁は3月29日に乗員組合事案（「渡辺判決」）について、同月30日には客室乗務員事案（「白石判決」）について、それぞれ原告の請求を棄却する不当な判決を出した。

両事案の原告団は、不当判決を跳ね返し解雇無効のまともな司法判断を求めて、本日、東京高裁に控訴した。全労連は、原告団のたたかいに連帯し、支える取り組みをいっそう強化する。

整理解雇四要件の適用のハードルを低くし解雇事由の流れをつくりだしかねない東京地裁不当判決を断じて許さず、雇用破壊に反対するたたかいの重点課題に位置づけて反撃を強めていく。



「渡辺判決」は多岐にわたる争点があったにもかかわらず、裁判所としての判断はわずか16頁でしかない「薄っぺら判決」である。「白石判決」は、労働者の主張にことごとく反論して会社側主張を補強する「会社擁護判決」といわざるを得ない。

両判決にはそのような違いはあるものの、中心の争点であった企業再建中の企業における整理解雇四要件の適用について、労働者保護の視点が欠落して会社更生計画を最優先し、会社側に都合の悪い立証事実は無視ないし軽視している点では共通している。その意味では、両判決とも二重の意味で不当判決である。

二つの判決は、企業再生支援機構の関与する更生会社である日本航空の人員整理にも、「整理解雇四要件」が適用されることは認めた。その上で、「人員整理の必要性」、「解雇回避努力義務の履行」、「解雇者選定の合理性」、「手続きの妥当性」の各要件の判断でことごとく更生計画の実施を優先し、実質的にはこれまでの判例や学説が積み上げてきた「整理解雇法理」を逸脱した判断をおこなうという欺瞞的な内容である。

企業が破たん状態に陥った原因や、整理解雇がおこなわれた時点では当初の更生計画をこえる人件費削減が達成され史上最高の利益が確保されていた事実のもとより、経営上、整理解雇を回避することが可能であったとの「稲盛証言」さえ判決には反映されていない。

このような判決では、企業の維持・存続が危ぶまれるほどの差し迫った状況がなくとも整理解雇が許され得るという解雇規制の「抜け穴」が認められてしまうことになる。



また、解雇者選定の基準として、過去の病欠欠勤については会社貢献度に劣るとしながら、長期に会社に貢献してきたベテランを年齢によって選別解雇したことは「将来の貢献度が低い」として合理性を認めるという矛盾した判断基準をとっている。このような不合理がまかり通れば、会社側の恣意的な解雇者選定を規制する根拠は空洞化する。年齢が解雇者選定の基準とすることが一般化すれば、高齢労働者を使い捨てにする企業が広がりかねない。

様々な口実を隠れ蓑に、特定労働組合の構成員を狙い撃ちにした解雇（不当労働行為）が本件整理解雇の一つの目的であることや、雇用を守るためのストライキ権確立という労働基本権行使への不当な介入、関係労働組合とのおざなりの交渉経過などの事実は、判決に何ら反映していない。これでは、整理解雇をめぐる頻発する不当労働行為への歯止めを実質的になくし、企業のやり放題を許すことになりかねない。

不確実性が増している経済動向のもとで、企業の存続が重視されるあまりに労働者の雇用が軽々に扱われ、生活破壊が進行する事態を見過ごすことはできない。今回の二つの判決は、そのような悪弊を助長するものであり、すべての労働者の雇用、権利、生活に関わる問題である。日本航空の不当解雇とたたかう原告団とともに、全労働者の課題として、不当判決をのりこえるたたかいへの結集を強く呼びかける。



2012年4月11日

全国労働組合総連合
事務局長 小田川 義和