

声をあげよう！ 仲間を広げよう！ 人間らしく働く権利の確立をめざして！

パート・非常勤部会ニュース No. 19

大阪市北区錦町2-2 国会会館1F 大阪労連パート・非常勤部会 2008・10・17

タイガー魔法瓶に対し大阪府労働委員会は不当労働行為を認定

タイガー魔法瓶に対して「私は物ではありません！人間です！」と立ち上がった派遣労働者に対し、大阪府労働委員会は不当労働行為を認定しました。

彼女は、大阪府労働委員会で「タイガー魔法瓶で働き続けたいとの思いから、正規雇用を求める為、違法行為を正す為に、1人でも入れる組合にわらにもすがる思いで入り、勇気を振り絞って労働局に是正指導を申告しに行ったのに、いきなり解雇され、私を都合よく働かせておいて、使用者としての責任を追及されるや、全責任を派遣会社に押し付け、こんなことが許されるなら『私たち労働者はどこに救いを求めればいいのですか!』」と涙ながらに訴えていました。

(「タイガー魔法瓶で働いていた派遣労働者をすくう会ニュース」より)

署名など、みなさんの励ましやご協力が大きな力になっています。

命令書よりの抜粋

争点1 会社は労働組合法上の使用者に当たるといえるか

会社(タイガー)は〇〇組合員の会社での日々の就労や職場環境についてのみならず、本件派遣契約を解除するかどうか、すなわち会社での〇〇組合員の就労の可否に関しても、現実的かつ具体的支配・決定できる地位にあったと見るのが相当であって、これらの点に関しては、〇〇組合員の労働組合法上の使用者に当たるとみることができる。

争点2 本件派遣契約の解除は、組合員であるが故に行われた不利益との扱いに当たるといえるか、また、派遣労働者が今後組合に加入することを阻むための見せしめに当たるといえるか

本件派遣契約の解除は、会社が、〇〇組合員が組合に加入し、組合と共に会社の労働者派遣法違反に関する10/31申告書を大阪労働局に提出するとともに、直接雇用を求めたことを嫌悪して行った不利益取り扱いであるとともに、会社から〇〇組合員及び組合を排除しようとして行ったものとみるのが相当であって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

争点3 11/6 団交申し入れに対する会社の対応は、相当な理由の無い団交拒否といえるか

組合の11/6 団交申し入れ事項のうち、少なくとも、〇〇組合員の会社での直接雇用に関する事、労働条件の改善、正常な労使関係の確立に関しては、会社は、組合員の労働条件その他の待遇、組合と会社との間の団体的労使関係の運営に関する事項として団交に応じなければならないと見るのが相当であって、11/6 団交申し入れに対する会社の対応は、正当な理由の無い団交拒否というべきであって、労働組合法第7条第2号に相当する不当労働行為である。

主 文

- 1、被申立人(タイガー)は申立人(北河内合同労組)組合員〇〇に係わる平成 18 年 11 月 22 日付労働者派遣契約解除後の同人の処遇に関して、同人の雇用の安定を目的として、申立人と誠実に協議を行わなければならない。
- 2、被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

北河内合同労組

執行委員長 村田 敏史様

タイガー魔法瓶株式会社

代表取締役 〇〇〇〇

当社が、平成 18 年 11 月 22 日をもって貴組合員〇〇氏に係わる労働者派遣契約を解除したことが及び貴組合の同月 6 日付け団体交渉申し入れに応じなかったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第 7 条第 1 号、第 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

☆ 今、「すくう会」と「北河内合同労組」はタイガー魔法瓶への抗議ファックスの送信集中に取り組んでいます。(別紙)



パワハラを防ぐ

きっかけは勤務先の銀行の合併に伴う支店統合だった。その 1 年半前の 05 年夏、パートで採用された関西(大阪)在住の 50 代の女性は、顧客からの申し込みをコンピューター処理する仕事を任された。順調に働いていたが、統合後は金融商品の種類が増え、処理方法も複雑になった。それでも人員は、パートの女性数人と正社員の上司 2 人で変わらなかった。わからなくても質問できない雰囲気。みんな失敗を恐れてピリピリしていた。ミスをするたびに、上司は「頭悪いな、お前。こんなこともわからないのか」と繰り返した。仕事のしかたを教えるのではなく、ひたすら怒鳴った。やがて怒りの矛先は、経験の浅かった女性に集中。「電話は必ず呼び鈴 1 回で取れ」と言われ、ファックスの受け取りや離れた所にある現金自動出入機(ATM)の案内もさせられた。次第にパートの同僚からも仕事ぶりを監視されるように。「あなたがいるかと、私たちに迷惑がかかる」「そんなにしんどかったら、辞めたら」などの言葉が飛んできた。辞めたかった。でも、生活のためにやっと見つけた仕事。懸命に職場に通い続けた。半年後の健康診断でうつ症状を指摘された。会社のパワーハラスメント(パワハラ)相談に駆け込んだが、人事担当者は「上司ははっきりものを言う人。あなたも笑顔でかわしていただしょ」と取り合わなかった。統合から 1 年 2 ヶ月後。労働組合に入り、上司の責任を追求するとともに、労働環境の改善を求める交渉を始めた。だが、会社はパワハラを認めず、契約を更新しなかった。「働く意欲はすぐあったのに。こんなこと誰の利益にもならない。」今も働いていた頃の夢にうなされる。(朝日新聞より)

パワハラを受けたら記録をとっておくことが大切。そして 労働組合に相談を!