

団交拒否は不当労働行為

フルハーフ岡山に誓約文の門前掲示(ポストノティス)を

5月、岡山地裁は、フルハーフ岡山(株)の団体交渉拒否救済命令取消訴訟を棄却しました。会社は、不服として高裁に控訴しました。

憲法28条は、「勤労者の団体交渉その他の団体行動をする権利」を保障しています。

精神疾患休職からの職場復帰を求める団交と解雇についての団体交渉の拒否が、いかようにしても正当化されるものではありません。

県労働委員会は会社に対して「不当労働行為であると認定されました。今後このような行為を繰り返さないよういたします。」との文書を地域労組に渡すよう命令しています。会社はこれを履行しません。

地域労組は、不当労働行為を認めようとしないうちの会社が、不当労働行為を繰り返す可能性は大きいとして、この文書を縦1m、

横2mの白紙に明瞭に記載して、本店正面玄関の「従業員の見やすい場所に10日間掲示すること」を求めて、中央労働委員会に不服申立をしています。

会社は、人員削減策を受け入れた労働組合とは「何ら争いが無い」と主張しています。会社の言い分をそのまま聞く組合とは、争いようがありませんが、聞かない組合には、違法、無法を繰り返す態度です。

不当解雇についても、岡山地裁で審理が続いています。皆さんの支援をお願いします。



退職強要と不当な損害賠償請求

団体交渉で撤回、円満可決

営業成績が思わしくないうえに、得意先からのクレームなどで「会社の信用・信頼を失墜させ、度重なる指導にも拘らず改善されない」として退職勧告を受けたと、縫製関連の営業マンから相談が寄せられました。

組合が団体交渉を申し入れたところ、会社は「働く意思があるなら、働いてもらって結構」だとの回答があり一安心していたところ、従来の営業活動から外され、電話帳にもとづく売り込みセールスの電話掛けに変更させられました。そのうえ、新たなクレームが発覚し会社に多額の損害を与えたとして、会社側弁護士から本人責任分として20万円を請求してきました。

組合は改めて団体交渉を申し入れ、顧客からの

クレームやミスを個人責任として追及する経営姿勢に問題があり、「個人責任を追及しないことを前提にした報告と、発生した事故原因を分析し作業手順見直しやマニュアル化による再発防止体制が重要」と反論しました。

そのうえで、引き続き働き続ける関係修復は困難だとして、会社都合による退職扱いと、退職に伴う解決金として2ヶ月分相当額を会社が支払うことで円満退職することになりました。



個人加入共済

➤ 自動車共済

一番安い一試に見積もりを。同封パンフを見て下さい

まかせて安心! 充実の補償内容