

(株)アノワで働く仲間のみなさんへⅡ

2020年12月1日

日本労働評議会・**労評**

東京都本部

アノワで働く仲間のみなさんに前回以降の経過をお知らせします。

会社は労働組合に対し、明らかに不当労働行為にあたる団交拒否はできないものの、団交開催の引き延ばしを図ってきました。新型コロナウイルス感染予防を盾にリモートでの団交開催に固執し、対面での団交開催を頑なに拒否してきました。

(株)アノワへのFAX送信後、居留守なのか？ 本当に出られない状況なのか？ 中村取締役は労評からの電話に一度も出たことはありません。

労評は、Oさんへの未払い賃金問題の早期解決を目指し、11月4日（水）夜、(株)アノワとの第1回団交をリモートで開催しました。団交の概要とその後の状況について報告します。

会社は組合との団交を開催するも、ゼロ回答！？

会社は労働者の賃金を前年度比50%近くも引き下げておきながら、具体的な資料（決算書、貸借対照表、損益計算書、今期の残高試算表等）も示さず、「新型コロナウイルスの蔓延による売上げの減少、会社が存続できるか危うい状況」というような、抽象的説明しかしません。以下に団交での主な一問一答を記します。

11.4 第1回団体交渉概要

「労評」久保 貴社は労働者の同意のない一方的労働条件の切り下げを行っている。

7～10月の賃金は前年同月比平均約48%減となっている。賃金全額払いの原則に違反している。6月16日以降の賃金は以前の賃金との差額が未払いの状態。未払い賃金を支払え。今後の賃金を休業以前の賃金に戻せ。

「会社」中村 会社説明。コロナの影響で売り上げ、利益減。通知書に書かれている内容は事実ではない。不確か、同意できないもの。会社の経営悪化、前年の4～5割悪化。条件にふさわしいと言えない。今の段階、会社の存続自体危うい。経営の見通しが立たない。

「労評」久保 経営の悪化、会社の存続が危うい、と言っても、口で言うだけでは信用できない。根拠を具体的に示せ、2期分の決算書と今年度の残高試算表を示し、具体的な説明をせよ。労働者の賃金を切り下げる前にやることあるだろう。役員報酬はカットしているのか。100万、200万円の48%と2、30万円の48%では全く違う。100万、200万円の48%カットしても、生活できないことはないが、2、30万円の48%では生活に直結する。

「会社」中村 完治したという診断書を提出してほしい。Oさん（わざわざO氏に呼びかけ）「雑用」できるの？「本来の業務」「他で負担していた業務」「雑用」できるの？

「労評」久保 会社の想定している「雑用」とは、箇条書きで示せ。「本来の業務」「他で負担していた業務」「雑用」を行なえるのかとの質問について、何を指しているのか認識を一致させるため、具体的に、箇条書きで示せ。

診断書について普通、「完治」したなどという診断書を出す医者はいない。「通常の労働は可能、就業可能」という診断書は提出可能。

「会社」中村 休業期間2カ月、賃金支払っている。好意で支給。賞与も少しでも支給した。けがの状況を会社として心配した。時短勤務は時給換算して支給した。

**（会社が恩着せがましく1、2月の休業中の賃金を出している、と言ってきた）
時給換算？－意味不明**

「労評」久保 休業期間中は健康保険から傷病手当が出る。時効は2年、今からでも申請できる。

「会社」中村 申請してすぐに手当が出るわけではないので出した。

「労評」久保 そこ（申請してすぐに手当が出るわけではないこと）を配慮して賃金を出したことはよいこと。しかし、傷病手当が支給されるまで一時立替ればよい。今からでも申請しては？

「会社」中村 申請しない。

「労評」久保 Oさんの健康保険料は1カ月かなりの額を払っており。会社も同額払っている。月々相当額を支払っているのだから、健康保険の傷病手当金の制度を使える。請求すれば支払われるものであり、当然の権利である。なぜ利用できる制度を使わないのか？

請求できるのにしないのは会社に余裕があるではないか！

未払い賃金を支払え。

「会社」中村 とにかく診断書を出してほしい。再発は困る。

「労評」久保 再発しないためには、労働安全衛生の意識が必要。

1時間に1回5～10分くらい立ちあがったり、手足を伸ばしたり、遠くを見たり、同じ姿勢を長く続けられないことが必要だが、周りの理解がないとできない。もし、会社から「さぼっている」などと言われたら、再発を防ぐことはできない。

では、次回の団交までに、「本来の業務」「他で負担していた業務」「雑用」を行なえるのかとの会社からの質問について、何を指しているのか双方の認識を一致させるため、具体的に、箇条書きで示すこと、こちらは「通常の業務が可能」という診断書を準備する。

その後、労評は会社に11月24日（火）以下の内容の再要求書を提出しました。
以下、再要求書の内容の抜粋です。

再要求書

2020年11月24日

11月4日開催された貴社と当労働組合の第1回団体交渉において、双方が確認した事項について、11月11日付で送信した「11.4団体交渉内容に関する通知および質問」への11.16付貴社「団体交渉に関する書面」は回答になっていない。

以下、再度、要求する。

記

貴社は労働者の同意のない一方的労働条件の切り下げを行っている。貴社には、7～10月の（前年同月比月平均約48%減額）差額の賃金を支払う義務がある。6月16日以降の賃金は休業以前の賃金との差額が未払いの状態である。この未払い賃金を直ちに支払うことを求める。また、今後の11月以降の賃金を休業以前の賃金に戻すことを求める。貴社は、労基法24条1項の賃金全額払いの原則に違反して、違法な賃金未払を行っており、これは犯罪行為である。

現在、O氏は貴社の指示により時短勤務を行っているが、O氏が貴社に要請して時短勤務を行っているわけではない。また、O氏から貴社に以前の勤務形態と賃金を休業以前の条件に戻すよう複数回申し出ており、当労働組合からも要求している。O氏は、貴社との労働契約に基づき、1日7時間半の労務を提供しようとしているのに、貴社が勝手に2時間半の労務受領を拒否しているのである。これは、貴社の責任に基づく労務受領拒否であるのだから、O氏は労働契約に基づき、賃金請求権を有している（民法536条1項但書）。貴社には、労働契約で規定された、休業以前の賃金を支払う義務がある。

貴社が、これ以上言を左右にし、不誠実な対応を繰り返すなら、当労働組合は貴社の企業としての社会的責任を追究せざるを得ない。具体的には①これまで、

中小企業である貴社を配慮し、当労働組合のHPのブログ等で企業名を挙げて、貴社の労働者への不当な対応について、公開することは控えていたが、今後は掲載することにする。②労働基準監督署への申告を行う。③2011年に国連人権理事会で、ビジネスと人権原則が採択され、これに基づく国別行動計画（2020～2025）が日本においても10月16日、策定された。同原則は、企業が取引先等のサプライチェーンにおける人権侵害についても社会的責任を負うことを宣言している。同原則に基づき、貴社の取引先であるAOKI等アパレル企業の主要な取引先にこの問題を通報し、企業の社会的責任として、貴社に対して改善を求めるように要請することも検討している。

追記

11. 16付貴社「団体交渉に関する書面」について

11. 16付貴社「団体交渉に関する書面」は11. 4第1回団交での労使の確認事項が以下の2点あったが、2点とも覆すものである。

- 1 診断書について、会社は当初「完治した」との診断書の提出を主張したものの、後半は「とにかく仕事ができる旨」の診断書を提出することで確認した。
- 2 11. 4第1回団交において、(O氏の業務、賃金を含む労働条件を以前の状態に戻すにあたり) 中村取締役が「Oさん『本来の業務』『他で負担していた業務』『雑用』はできるの？」とわざわざ本人に質問、発言したのを受け、労評からO氏の業務内容について双方の認識を一致させる必要があるので、中村取締役にその業務の内容を箇条書きにするよう申し入れ、中村取締役もその場で確認したのである。

中村取締役は団交での2点の確認事項を忘れたのだろうか？ 否、おそらく中村取締役は自ら団交で発言した、「Oさんの『本来の業務』『他で負担していた業務』『雑用』」について、箇条書きをしようとしたのだろう。しかし、作業に取り掛かり愕然としたのでは？ 取締役、総責任者でありながら自らの会社の業務、その中でO氏の業務の内容を十分把握できておらず、ポイントを整理して箇条書きにすることができなかった。しかし、正直には言いたくない。だから、恰好をつけて、もっともらしく、「また毎日、週単位、月単位、年単位の業務もあり、当社の業務の内容をすべて記述し分類することが困難です。」などとしてきたのだろう。

さらに、「また、再三申し上げているように当社には『雑用』で表記される仕事はありません」とは？ 意味不明である。文書内で「当社には『雑用』で表記される仕事はありません」などと述べているが、当方は「『雑用』で表記される仕事がない」など一度も聞いていないし、まして「再三」聞いたこともない。中村取締役自身が団交の中で「雑用」と何度も言っていたのである。 以上

労評は(株)アノワが中小企業であり、労評からの通知書、団交申入書、要求書等について、すぐには十分に理解できないであろうことを配慮し、丁寧な対応を心掛けてきました。しかし、会社はそれ（丁寧な対応）を労評の弱さと勘違いし、適当にあしらうような不誠実な対応を行ってきました。11月24日付「再要求書」をもって、今後、労評は会社の誤った認識を正すべく、断固とした姿勢で臨むことを宣言しました。会社の対応次第で、再要求書の①~③の内容を実施していく予定です。

以下、労働組合、労評についての説明、紹介（労評HPからの抜粋）です。

○労働組合は憲法や法律で保障された組織です

憲法第28条では、「労働者の団結する権利及び団体交渉、その他の団体行動する権利は、これを保障する」と定めています。つまり、労働者が自分たちの労働条件の改善のために団結し、労働組合をつくること、使用者と団体交渉を行い、さらに団体交渉が行き詰まった場合に、自分たちの主張を貫くために、ストライキなどに訴えることができるという権利を定めています。これらを労働三権として、団結権、団体交渉権、争議権という正当な組合活動の保証がされています。

このように、労働組合をつくることは法律で保護、保証されており、労働組合法で定められた条件（労働者の自主的な組織であり、使用者の援助を受けたり、政治活動などを目的とするものではない等）を満たしていれば、例えストライキを行っても、使用者は罰することはできない社会的合法性をもった団体なのです。労働者が一人で仕事をサボタージュしてストライキを行ったら就業規則で懲罰を受けて、解雇されるかもしれませんが、労働組合の活動として行う場合は、正当な組合活動として認められるという仕組みになっています。

○経営者の組合への介入・弾圧などは不当労働行為として禁じています

そして、使用者がこれらの労働者の持つ権利を侵害し、不当な圧力や妨害を加えることは、不当労働行為として法律で禁止しています。具体的には、

- ①団体交渉を不当に拒否してはならない、
- ②労働組合に支配介入してはならない、
- ③組合員を差別取り扱いしてはならない、

という形で規定されています。

もし、使用者が不当労働行為を行った場合は、労働組合は各都道府県にある労働委員会で救済申し立てすることができる制度もあります。

このように、労働組合を作ることは法律的にも、社会的にも認められた行為であり、決して恐れる必要はありません。日本には労働弁護団という、労働組合活動をバックアップしてくれる弁護士の団体もありますので、労使問題のさまざまな紛争に対して相談することもできます。自信をもって、労働組合作りに臨むことができます。

日本労働評議会とは

日本労働評議会は、中小企業を中心とした一人でも加盟できる労働組合です。略称は労評と言います。

1979年に設立。関東、東海、関西に地方本部があります。地方本部のもとに各都府県本部があり、様々な業種、規模の分会があります。

労評が産声を上げた1980年頃は、まだ総評が社会的に力をもっていた時代ですが、労働組合の主力は官公労と民間大手労組でした。それから、連合に再編され、労働組合の組織率も下降線を辿っています。

これは労働組合の意義が失われたのではなく、真の労働組合活動が求められているのです。

労評は30年の経験と実践に基づき、中小企業の現場に立脚した労働組合建設に邁進していきます。

労評は既存の上部団体に属していませんが、闘いの中で友好労組と相互支援関係を築き、これまでの日本の労働運動の構造を作り変えていきたいと思えます。

○労評は一人でも加盟できる労働組合です

労評は、合同労組の組織形態を持った労働組合です。企業や職種、業種の違いに関わらず、労働者なら誰でも加盟できます。労働組合の力というのは、同じ職場の労働者が団結できない場合でも有効に働きます。例えば、自分が働く職場で一人であっても労評に加盟すれば、労評の仲間の企業を超えた団結力で使用者と交渉し、労働条件の改善を勝ち取ることができます。

一人で加盟する場合というのはいろいろなケースがあります。

- ①会社に文句を言ったら解雇された、職場の同僚に呼びかけているような時間的余裕がない
- ②職場に呼びかけても、皆から賛同を得られないので、まずは自分だけでも加盟して組合として交渉したい
- ③派遣で働いているので、仲間がいない

さまざまな理由から、一人でも労働組合に加盟して、労働組合の力で使用者と交渉する活動を必要としている労働者のために働くことができます。

一人であってもあきらめず、是非、組合の扉を開きましょう。

○連絡先

日本労働評議会・東京都本部

〒169-0075 東京都新宿区高田馬場3-13-3-404

電話 03-3371-0589

FAX 03-6908-9194

<https://www.rouhyo.org/rohyo/> (労評HPです。ご参照下さい)