

## 組合員の皆さんへ！ 9/5 関西地区分会大会

萩原光廣

65歳で退職するまで3ヶ月を切りました。実際に出勤する日はあと40日くらいです。46年8ヶ月過ぎます。まあ、よくもったな、と言うのが正直な気持ちですが、ここで、新たに裁判闘争に起ちあがることにしました。分会の、特に第一事業所の仲間の皆さんには、いろいろと思いがあろうかと思いますが、ある意味で、萩原の意地、わがままで裁判をやることにしました。改めてご理解いただければと思います。

8月5日に提訴して、今日でちょうど1ヶ月です。最初に若干の手違いがあったのですが、裁判所からはまだ何も言ってきていません。これも「コロナの影響」だと勝手に思ってジックリ構えていようかと思えます。

提訴した日に「提訴にあたって」というのを書き、皆さんに読んでもらいました。第一事業所のプロパーの何人かの人にも渡して読んでもらいました。それぞれの反応を全て把握しているわけではありませんが、かなり拮がっているんじゃないか？ という思いと、一方ではサービックらしい無関心もかなりのもんだな！ という思いと両方あります。

もっともっと拮げていかなければ、と思えますが、力不足で思うようにいきません。せっかくプロジェクトチームも作ってもらったのに、申し訳ないと思ってます。さらに拮げるためにさまざまな関わりを自分なりに工夫していきたいと思えます。

また、この「提訴にあたって」を職場の詰所で配布した、として8月13日、会社から「注意」を受け、それに対して、会社に8月14日「注意の撤回と謝罪」を求める文書を渡しましたが、8月20日それも返却されました。その後、この「注意の撤回と謝罪」を求めて竹腰所長宛に「内容証明」を郵送しましたが(8/25)、それも封を解くことなく9月4日4返却されました。まあ、直接対応しないことが意思統一されているのでしょう。

さて、裁判がどういうふうに進んでいくのか？ まだわかりませんが、私は、争点はそんなに複雑ではないと思ってます。

まず、事実関係についての争いはないでしょう。争点は、まあ簡単に言って①勤務の扱いについて、②課題の設定と課題の提出の強要の評価、いいか悪いか？ ③課題を提出しないことが「自宅待機からの除外」の理由たり得るのか？

まあ、この3点だと思えます。

①の勤務の扱い、と ②課題の設定・提出の強要の2点については会社と真っ向から対立するでしょう。

最終的には③です。結果として「感染の危険にさらした」ことを、どう評価するのかということだと思えます。

少し、内容に触れますが、①勤務の扱いについてです。サービックの「勤務の扱い」はデタラメです。皆さんよ〜く知ってることです。去年の10月12日、台風19号の時の「自宅待機」の問題、出向者の勤務、結局、どうなったのか？ よくわかりません。開示請求しませんでしたの

で、わかりません。柿本さんが事務統括センターに電話で聞いたら「勤務扱い」と言ってます。プロパーの皆さんは「休業」扱いで給与 60%でした。出向者は 100%です。んんん？ です。当時、我々が竹腰所長、山崎科長に強く抗議したので、会社はかなり困ったと思います。会社の指示に従って自宅待機となったのに、後出しジャンケンで「休業等」の扱いにされ、プロパーの皆さんの賃金は 60%になり、出向者は 100%と格差がついたことで、サービック内でサービック労組も含めて問題になったと思われまます。したがって、今回の自宅待機はこのことを踏まえて対応したはずなのに、またもや問題視され突っ込まれた、ということではないでしょうか。

杜撰な勤務についてですが、これまで皆さんも「勤務変更通知書」をもらったことがあると思いますが、特に、体調崩して、あるいは急用で明日休むというとき、病院や薬局の領収書を翌日をもっていくと「勤務変更通知書」をもらいます。どうなってますか？ まず、「私事」です。あるいは「不参」です。

「私事」って何ですか？ 多田さんの時に問題になったでしょう。「私事」って何か？ 就業規則の勤務の項に載ってません。さらに「不参」って何よ？ 「不参」って無断欠勤ですよ！ ちゃんと前日に「明日休む」と連絡しているのに、それでも「不参」なんです。

デタラメでしょう。就業規則も何もない、こんなにデタラメなんだということを、はっきり全て暴露していくことが必要だと思います。

だから、今回の「自宅待機」も。誰が言い出したか知りませんが、当初は「就業規則第 44 条 6 項」を適用して「有給の休暇」としたんです。今は勤務の扱いはどうなっていますか？ 「有休」から変えたとか、変えるとか、会社言いましたか？ 言ってないでしょう。掲示も出てないでしょう。皆さん、勤務だと思ってる？ 勤務ですか？ 会社は何も言ってないのに、なんで勝手に決めるのか？ 不思議ですね。

ここは、争うところでしょう。

次に、②課題の設定と課題の提出の強要の評価、いいか悪いか？ ですが、ここも争うことになるでしょう。団交で「有給休暇から勤務としての自宅待機に変えた」と言ってるようなので、「勤務としての自宅待機」時に課題を出すのは、まあ会社としては、その正当性を主張するのは当然でしょう。

では「有休」時に課題を出すことはどうなのか？ という事です。

最近、次のような声があることを耳にしました。

「有休」といっても法定内と法定外があって、法定外の「有休」なら会社が課題をだすことは違法ではないし、あり得ることではないのか、との声です。一見、「なるほど一理ある」というふうに聞こえがちですが、極めてナンセンスな考え方です。

法定内の休暇とは、文字通り国の法律で定められた「休暇」であって、①年次有給休暇 ②生理休暇 ③産前産後休暇 ④育児休暇 ⑤介護休暇の 5 種類があり、労基法では年次有給休暇以外は、会社にその期間中の賃金支払い義務を定めていません。

法定外の「有休」とは、その会社ごとに就業規則や労働協約で定められた「有給休暇」です。サービックでは「就業規則第 44 条」の 6 項目で、①選挙休暇 ②公職休暇（裁判員等） ③忌引 ④結婚休暇 ⑤交通遮断等、障害休暇 ⑥会社が特別に認めた場合、の 6 つあります。今回のコロナ対策では⑥会社が特別に認めた場合、を適用するとされました。他の①～⑤と同様に有休ということですよ。

国の法律以外の有休だから、会社が特別に与えてくれる有休だから、課題を出されても仕方ない、ということであれば、「休暇」であるのに会社の支配下にあることとなります。具体的に考えてみるとわかりますが、③忌引や④結婚休暇で課題を出す会社がありますか？⑤交通遮断等で課題を出す会社がありますか？会社は言うでしょう「その都度、適正に判断して課題は出せる」と。

しかし皆さん。私は会社の立場でこのことを考えるわけにはいきません。課題を出す必要性はないのです。コロナ対策としての有休なんです。黙って休ませればよいのです。法定外の有休だから仕方がない、というのは資本の論理であって労働者自らが、その論理に乗るのはナンセンスだと思います。

さて、この裁判の最大の争点であり、私が一番訴えたいのは、③課題を提出しないことが「自宅待機からの除外」の理由たり得るのか？ということです。裁判所も含めて、そんな論争する必要はないのかもしれませんが。判断だけです。国をあげてコロナ対策に奔走してる最中に、労務管理を優先させることが、果たして会社のやることか！やっていいことと悪いことがある、ということです。

ところで最近、私が、この「コロナ・本人」訴訟を提訴したことを「萩原は65歳以降も組合員として残るためにやってる」と言ってる人がいるらしいです。裁判の目的が、「65歳以降も組合員として残るため」なんやと。「えっ？へ～そうなんや！」って思いました。なんで、そう考えるのかなってね。

たしかに、65歳以降の組合員化について、昨年の秋以降議論がありました。（これまで、65歳以上の組合員は舟山さんと平山さんしかいなかった。それが、どうも平山さんは違うってことみたいで、そうすると舟山さんだけだったんですネ。）、65歳を過ぎても組合員として残ろう、という議論があり、また裁判を原告として闘っている最中で東海労を卒業するのはさみしい、わずかばかりの組合費だけ払って残りたい。という思いで、大谷川さん、多田さん、それと名古屋の越坂さんの3人が今年の本部の大会で承認されました。まあ越坂さんは65歳じゃないけど、専任VでOBになるところを組合員として残りたい、ということで本部は承認しています。したがって現在4名、そのような組合員がいるのです。だから、そうすると、裁判をやらなければ私が65歳を過ぎて組合員として残れない、ということではないということです。知ってるのかな？こんな現実、事実を。ってことです。

そして、私が訴えた、この「コロナ・本人」訴訟の訴状を、ちゃんと読んでるのかな？ちゃんと『提訴にあたって』を読んでるのかな？ってことです。是非、「コロナ・本人」訴訟の内容についての批判・意見を聞かせてもらいたいと思います。

関西地区分会の皆さん、私は、退職まであと3ヶ月を切りました。65歳以降もパート採用で働きたい旨を会社には伝えます。おそらく多田さん同様に採用してはもらえないでしょう。でも、働く意思があることはハッキリ伝えたいと思います。ポーっとした普通のオッサンになることを拒否して、椎間板ヘルニアも辛いけど頑張りたいと思います。

よろしくお願いします。