



石田 幹夫

―逃げてもどこまでも追いかけてくる合同労組―

合同労組からの団体交渉申入書を目の前にしてA社長は腕を組んだ。会社を設立して35年、この間労働組合や団体交渉などに全く縁がなく、頭をかすめることもなかった。それが社員Bの解雇によって、降って湧いたように団体交渉申入書が送られてきた。

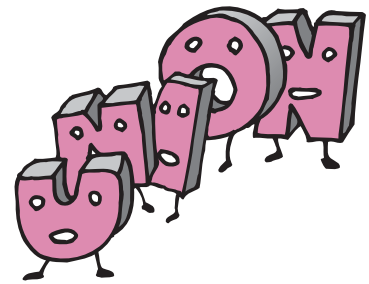
逃げられるものなら、逃げるに越したことはない。しかし、一度や二度は逃げる事ができても、これは延期に過ぎず、どこまでも合同労組は追いかけてくるに違いない。それなら、どこかで立ち止まって対峙せねばなるまい。

―団体交渉に対応する社内体制―

幸い会社には労務関係に精通したC常務がおり、C常務の下に精鋭の若手社員2名を配し、合同労組と対峙するプロジェクトチームを組むことにした。

解雇したBは、10年間に会社に勤務しており、隅から隅までとはいわないが、社内事情については十分承知している。

団体交渉の席上、Bの解雇問題とともに社内での主要な労働基準法違反、例えば『サービスマン残業』などでも具体的に指摘されれば、Bの解雇どころか会社側にとつては『ぐう』の音も出ない大きなダメージを受けることになる。



幸い会社では、これまで労働法規の順守には十分な配慮をしてきているので大きな誤りはないが、念のためもう一度自主点検を行うことにした。

―社員Bの解雇に対する客観的合理性・社会的相当性―

団体交渉の開始早々、合同労組側は「Bの解雇は無効だ」と迫ってくると思われる。無効と主張する根拠として、昭和50年4月25日の最高裁における「解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当として是認できない場合には、権利の濫用と

なる」と解するのが相当である―との判決を真正面から振りかざし、Bの解雇そのものが無効であると攻め立ててくるのである。

このため会社としても、Bの解雇に対する客観的合理性、社会的相当性について十分討議し、意思の統一を図っておく必要がある。

まず、Bの解雇に対する客観的合理性であるが、  
○会社では2名による共同作業が多く、Bもこの共同作業に従事していたが、すべての労働者から『Bと組むのは嫌だ』との声があがるなど、Bには著しい協調性の欠如があった。

そして、社会的相当性については、  
○会社ではこれまでBに対し、再三にわたって注意・指導を行い就業規則に基づく処分も行ってきた。しかしBはこれに従わず、解雇処分には相当性がある。  
を中心として、Bの解

雇の客観的合理性、社会的相当性を主張し、これを会社内の統一見解とすることにした。

しかし合同労組側は、最高裁判決のうち、とくに「客観的合理性」を中心として解雇撤回を求めると思われる。

―最高裁は合理的（的・性）という言葉が大好き―

平成10年、和歌山市で発生した毒物カレー事件の林眞須美被告の上告審で最高裁は「林被告がカレー事件の犯人であることに合理的な疑いを差し挟む余地はない」として、平成21年4月21日林被告の死刑を確定した。

何もここで「合理的な疑い」とわざわざ「合理的」という言葉を使わなくても「犯人であること」に疑いを挟む余地はない」といいではないかと思われるが。