



(電子版)

info@jikosoren.jp

2020年 第32号 2020年 8月26日

発行：自交総連本部

〒110-0003 東京都台東区根岸2-18-2-201

tel. 03-3875-8071 fax. 03-3874-4997

自交総連に加盟して営業所閉鎖・解雇撤回 関西地連 和歌山・有田交通労組

事業不振を理由に営業所閉鎖・解雇を通知していた和歌山市の有田交通で、労働者が労働組合に結集し、自交総連・和歌山県地評に加盟、団体交渉で、解雇撤回・事業継続をかちとりました。

有田交通では、7月31日に8月31日付での営業所閉鎖・解雇が通知されました。事前に情報を得た企業内組合の有田交通グループ労組は25日に和歌山県地評に相談に訪れ、自交総連関西地連・和歌山地連とともに今後の対応を相談、未加盟者を組織し上部団体に加盟して対応しようとのアドバイスを受け、5日間で従業員の大半の73人を組織、30日に関西地連・和歌山地連・和歌山県地評に加盟してたたかうことを決意しました。

8月7日に同社の岩橋正典社長が死去、団交開催が危ぶまれましたが、8月12日に社長夫人の幸子氏と弁護士らが出席して団交が行われました。会社側代理人の弁護士は、「コロナで体力が削られ、解雇を決断せざるを得なくなった」と述べましたが、組合側は「雇用調整助成金を活用せず、整理解雇の4要件に照らしても今回の解雇は不当」として解雇撤回・営業の継続を強く求めました。交渉の結果、会社は解雇を撤回し、今後も営業を継続すると表明、最後に岩橋幸子氏が「心配をかけて申し訳ありません。岩橋は最後まで努力していました。本人も残念だったと思います。黄色いタクシー（有田交通のカラー）を走らせたいという岩橋の意思を継いで、責任をもって頑張りたいと思います」と組合に協力を求めました。17日に幸子氏が代表取締役役に就任し、営業継続を知らせる文書が関係各所に発せられました。

コロナ解雇は不当、仮処分決定で勝利 東北地連 宮城・センバ流通支部

コロナによる営業の不振を理由に4月に組合員全員を含む整理解雇が通告されていた仙台市のセンバ流通（タクシー）で、解雇不当を訴えて仮処分申請をしていた東北地連・ハイタク一般センバ流通支部は8月21日、仙台地裁で解雇無効の仮処分決定をかちとりました。賃金保全の必要性については、申立てていた4人のうち3人は減額され、1人は貯金があるなどの理由で認められませんでした。コロナを理由にした乱暴な解雇が不当であることは明確に認められました。

2020年8月21日

(有) センバ流通での地位保全仮処分決定に対する声明文

自交総連東北地方連合会 執行委員長 本間 昭
自交総連ハイタク一般労組 執行委員長 石垣 敦

5月12日に申し立てたセンバ流通による整理解雇に対する仮処分申し立てについて、本日、仙台地裁より、決定が出ました。

内容は、解雇は無効という労働者側の勝利決定となっています。しかし、解雇無効を判断しながら、賃金の保全の必要性については、大幅な減額をしつつも3名については一応認めながら、1名については100万円の貯金があることを口実に認めないという、極めて不十分・不当なものとなっています。

今回の仮処分申し立て裁判を支えてくれた、一番町法律事務所の小野寺・長沼弁護士、全国の自交総連の仲間や、支援して下さった皆様に心から、お礼を申し上げます。

センバ流通での整理解雇は、整理解雇の四要件に反するものであり、裁判所の決定もそのことを認めています。

第1に、人員整理の必要性について、決定では、営業収入が大幅に減少するなかでも、収支は改善の余地があったとしています。さらに、雇用調整助成金や臨時休車措置の活用も指摘しており、人員整理の必要性を否定しています。

第2に、整理解雇回避の努力については、上記に加え、保有している現預金や融資を活用して資金繰りが可能と判断しています。

第3に、人員整理の合理性も低いとしています。

第4に、手続きの正当性については、説明が不十分であり、さらに、口頭説明では、不十分だとしています。

上記の通り、センバ流通での整理解雇は、整理解雇の四要件に全く該当しない、極めて悪質なものだとの決定が出ました。

新型コロナの影響が続く中で、仙台市内のタクシー会社は、大幅な営業収入の低下の中で、労働者は生活苦に陥り、経営も困難となっています。

タクシーは、公共交通機関として新型コロナが広がる中でも政府や自治体から運行の要請がなされており、社会的な役割の発揮が求められています。同時に、乗客の減少は、仙台市でも明らかであり、需給の調整がなされるべきであります。さらに、一番肝心なことは、タクシー労働者の仕事と生活を守ることです。

センバ流通の千葉オーナーの判断は、こうした使命や役割を投げ捨て、会社の生き残りのみに走るものであり、絶対に認めるわけにはいきません。この様な会社の生き残りだけを優先し、労働者の解雇をするようなやり方が認められるなら、他の会社にも広がってしまいます。

今回の仮処分決定を受け、引き続き、自交総連ハイタク一般労組センバ支部における解雇撤回・職場復帰の闘いに、皆様のご支援をお願いします。

仙台地裁・地位保全等仮処分決定／宮城・センバ流通支部
—雇調金や臨時休車等を利用した解雇回避措置が
可能であったにもかかわらず利用していないと
いう点において解雇回避措置の相当性が低い

東北地連ハイタク一般労組センバ流通支部は、コロナによる営業の不振を理由に4月に組合員全員を含む整理解雇が通告されていた事件で8月21日、仙台地裁で解雇無効の仮処分決定をかちとりました。コロナで赤字になったなどを理由にした解雇は、雇用調整助成金の利用など解雇回避措置が取られていないことなどから無効と明確に認定されました。しかし、賃金仮払い仮処分については一部しか認めない不十分な決定となっています。

事件の概要

仙台市の(有)センバ流通(タクシー業)では、20年4月30日の団体交渉の席上で突然、組合員全員を含む従業員の大半に整理解雇が通告されました。会社は“コロナで売上が下がり、毎月赤字がかさみ、事業継続のためには人員削減をする必要がある”として、雇調金の活用などの組合側の提案に対しては“いつ出るかわからない。コロナがいつまで続くかわからない”などとして受け入れずに解雇を強行しました(有期雇用契約の期間満了前の解雇)。このため、4人の組合員が債権者として、地位保全、賃金仮払いの仮処分を申立てていました。

審尋で会社は、赤字で借金もあり、コロナの影響がいつまで続くか不明のなかで、事業継続のためには人件費を削減するほかないとし、雇調金を利用していないが、雇調金は支給時期が不明であり、その間休業手当の支払を継続するだけの財政的基盤がなかった、などと主張していました。

決定の内容と特徴

決定は、解雇には「やむを得ない事由」(労働契約法17条1項)が必要であり、その判断にあたっては、①人員削減の必要性、②解雇回避措置の相当性、③人員選択の合理性、④手続きの相当性(整理解雇の4要件)の各要素を総合的に考慮して判断すべきであるとししました。

そのうえで、①人員削減の必要性があっても、ただちに整理解雇を行わなければ倒産が必至であるほどに緊急かつ高度の必要性があったとはいえ、②雇用調整助成金や臨時休車措置等を利用した解雇回避措置が可能であったにもかかわらずこれを利用していないという点において解雇回避措置の相当性が相当に低く、③人員選択の合理性及び④手続きの相当性も低い——として、解雇は無効と判断しました。

しかし、賃金仮払いについては、得られるべき賃金を最低賃金の休業手当分(6割)として低く見積もったうえ、4人のうち3人は減額され、1人は年金収入と貯金があるなどの理由で認められず、地位保全については、賃金仮払い仮処分を超えて必要性を認めるべき特段の事情がないとされました。

仙台地裁第4民事部 令和2年(ヨ)第43号 地位保全等仮処分命令申立事件
2020. 8. 21決定 齊藤研一郎裁判官、担当＝一番町・小野寺義象、長沼拓弁護士

【主文の要旨】

債務者は、債権者Aに、令和2年9月15日から令和3年9月15日までの間、毎月15日限り、5万円を仮に支払え。(同、債権者B 3万円、債権者C 1万2000円)

【理由の要旨】

本件解雇は有期雇用契約の期間満了前の解雇であるから「やむを得ない事由」(労働契約法17条1項)が必要である。やむを得ない事由の判断にあたっては、本件解雇が整理解雇でもあることからすると、①人員削減の必要性、②解雇回避措置の相当性、③人員選択の合理性、④手続きの相当性の各要素を総合的に考慮して判断すべきである。

① 人員削減の必要性について

債務者の売上については、令和2年3月ころから、新型コロナによるタクシー利用客の減少による売上の減少が始まり、4月は激減した。債務者の4月の収支は約1415万円もの支出超過、4月30日の資産は総額約3133万円もの債務超過となっている。新型コロナの影響によるタクシー利用客の減少がいつまで続くのか不明確な状況であった以上、本件解雇時において、債務者に人員削減の必要性があること及びその必要性が相応に緊急かつ高度のものであったことは疎明がある。

しかし、今後については、給与は従業員を休業させることによって6割の休業手当の支出にとどめることが可能であり、しかも、雇用調整助成金の申請をすればその大半が補填されることがほぼ確実であった。また、燃料費、修繕費、保険料、自賠責保険料は、臨時休車措置をとることにより免れることができた。

これらの事情を総合すると、債務者の人員削減の必要性については、ただちに整理解雇を行わなければ倒産が必至であるほどに緊急かつ高度の必要性であったことの疎明があるとはいえない。

② 解雇回避措置の相当性について

債務者は、本件解雇に先立ち、雇用調整助成金の申請や臨時休車措置の活用はしていない。厚生労働省や労働基準監督署、宮城県タクシー協会がホームページや説明会を利用して雇用調整助成金を利用した雇用の確保を推奨していたこと、東北運輸局がホームページを利用して臨時休車措置の利用を推奨していたこと〈など〉に照らすと、債務者は、本件解雇に先立ち、これらの措置を利用することが強く要請されていたというべきである。債務者の解雇回避措置の相当性は相当に低い。

③ 人員選択の合理性について

本件全疎明資料によっても、債権者らが顧客からのクレームが多いこと〈など〉の疎明があるとはいえない。そうすると、人員選択の合理性の程度も低い。

④ 手続きの相当性について

解雇通知は、整理解雇との関連性に欠ける記載が多く、団体交渉の席上での口頭説明では十分とはいえない。そうすると、本件解雇の手続きの相当性も低い。