

# 教宣 せぶん

## 偽装経営者

東京地裁で下された判決が、またまた大きく報道されました。埼玉県下にある日本マクドナルドの直営店に勤務する店長が、「名ばかりの管理職扱いをして、残業代を支払わないのは不当だ」と会社を相手取って行なった裁判に判決が下され、店長側の訴えが全面的に認められました。

労働基準法では法定時間を超える労働には残業代を支払うように義務付けているわけですが、企業側は、店長という「管理職」に格付けることによって、残業代の支払いを免れる、という手法をとっていました。今回の判決では、店長の権限や実態は残業代の支払い義務のない「管理監督者」とは言えないとして、店長に残業代の支払いなどを命じましたが、そこには、巧妙に法の網の目をくぐって、人件費削減、コスト削減にはしる企業の飽くなき利益至上主義の姿が浮かんできます。当社経営者なら、店長の権限をもっと与えるように制度改定したと称して、控訴審をたたかおうとするかもしれませんが、私たちの裁判と同様、この判決の本質はそんなところにあるわけではありません。

明確な法律や判例があるにもかかわらず、巧妙な企業論理をつくりだして、なんとかその法律や判例をくぐりぬけようとする姿は、昨年、財界・政府が躍起になって押しすすめたものの、世論の反対があって消えていった「ホワイトカラーエグゼンプション」にも感じましたし、先日の中労委の審問でも感じました。どぶいたニュースにも書かれていますが、都労委の尋問に続いて、中労委の尋問でも繰り返した佐伯証人の「企業に労働組合が複数ある場合、会社はすべての組合を公平、平等に扱わなければならない」という最高裁判決があるのは知っている、しかし「便宜給与は会社の裁量で行なうものだから、組合の規模や沿革の違いによって差をつけて当然」という証言は、あくまで組合差別にこだわる経営者が、「判例」の網の目をすりぬけようとする詭弁だと言えますし、提訴したことをもって私たちの組合だけに転進支援策を撤回した出方は、公平・平等に取り扱うどころか、ものをいう労働者を徹底的に虐げよとする不当労働行為意思そのものです。

忘れてならないことは、こうした不当労働行為意思に対して第三者機関である東京都労働委員会が「差別だからやめなさい」と何度も会社に足を運び、最終的には「勧告」や「命令」を出したにもかかわらず、この経営者は一切従わなかったという事実があることです。忘れてならないことは、この会社が人権を大切にす企業だと宣言し、差別をなくす教育を社内で徹底させていることです。忘れてならないことは、こ

の企業が法令遵守を経営方針の第一に掲げていることです。そして忘れてならないことは、「会社の常識、社会の非常識」と言って、すべての業務や価値観をいま一度考え直してみようと、この経営者が全従業員に発信しているということです。

第三者機関に「間違っている」「あらためなさい」と言われているにもかかわらず、いまだに自分の常識が社会の非常識だとわからない経営者は、再度、中労委から「命令」を出してもらわないと目が覚めないのでしょうか？万が一、再度「命令」が下されても目が覚めないとしたら、この偽装経営者には「グローバルコンパクトに署名した」という看板とともに、降板してもらわなければなりません。