

パナソニック A D 裁判闘争を勝利させる会

ニュース (No.15 発行 2018 年 12 月)

〒530-0034 大阪市北区錦町 2-2 国労大阪会館 3 階

会長 (パナソニック革新懇代表世話人/大阪のうたごえ協議会会長)

岡邑 洋介 TEL/FAX 06-6998-9260 携帯 090-8168-9347

事務局 (電機・情報ユニオン大阪支部執行委員長)

西野 健一 TEL/FAX 06-6354-7237 携帯 090-9714-8780

パナソニックアドバンステクノロジーによる命と健康を軽視する人権侵害 3 裁判とは

● 国や巨大資本が相手の 3 つの裁判の概要

パナソニックアドバンステクノロジー (以下「パナ AD」) の当時社長らは、S さんの社内労組活動を嫌悪したパワハラにより、トラウマを抱えパニックを生じる精神障害を発病させ (パワハラ労災裁判)、発病後も適正な配慮をせず 3 度の長期休業に追い詰め (安全配慮義務違反裁判)、病状を煽って不当解雇しました (不当解雇裁判)。

パワハラ労災は、行政訴訟で国とパナ AD を相手に、安全配慮義務違反裁判と不当解雇裁判は、民事訴訟でパナ AD を相手とする裁判です。

● パナソニックアドバンステクノロジーとは

パナソニックの研究開発部門に属する 100% 出資子会社で、パナソニックの新規技術の設計・開発を行う中核企業です。

かつてはデジタルテレビや携帯電話、現在は AI や車の自動運転の設計・開発に関わっています。

● 被害者 S さん

昭和 63 年に入社し、日米で特許取得も果たし、グループ社長賞も受賞し、最大 213 時間もの過労死レベルを遥かに超える長時間労働にも耐え、パナ AD による人物評価でも高い評価を得ていた、まじめに働いてきた労働者です。発病から 11 年 9 ヶ月経過した今も通院治療を続け、4 種類の向精神薬を処方されています。

● パワハラ労災裁判 (最高裁上告中) とは

2005 年 12 月、パナ AD の当時社長らは、S さんの社内労組活動を嫌悪してパワハラを初め、2005 年度に特許取得とグループ社長賞受賞を果たしたにも関わらず、2006 年度から 15% を超える賃下げを行いました。

2007 年 3 月、パナ AD は、社内労組活動に対して懲戒処分を通告し、異議を申出た S さんに対して、当時社長ら上司 5 名による威圧面談に呼び出しました。不安に感じた S さんは録音した上で、低姿勢で弁明しました。しかし、当時社長は、他の従業員にも認識される中で、机を何度も叩き付け、怒鳴りつけて威嚇し、「殺すぞ」「しばき倒すぞ」「有罪の男」「この会社に居るだけでいるだけで恥や」「頭下げて済むんやったら警察いらんわなあ」等の約 100 件もの夥しい暴言を浴びせ、誰一人、制止しませんでした。このパワハラ当月中に S さんは精神障害を発病しました。

国 (北大阪労働基準監督署) は、この暴言を「業務指導の範囲内」と社会正義や社会常識に著しく反する判断で、労災不支給としました。

大阪高裁は、客観的な証拠を無視し事実誤認の上で、「挑発することで社長が激高するなどを予期し、その後の交渉を自己にとって有利に進めるという用意周到な計画のもと録音機を持参し面談に臨んだものと考える余地も十分にある」と、根拠のない想像を重ね、弱い立場の労働者に責任をなすり付け、労災不支給としました。不当な動機での録音であれば発病することはなく、矛盾した捏造判決、著しい不当判決です。

● 安全配慮義務違反裁判（大阪地裁係争中）とは

パナADは下記を認識した上で、不当な配置転換、業務資料を提供しない、嫌がることを配慮と称して押し付ける等の嫌がらせを繰り返し、**精神障害の病状を悪化、長期化させ、3度の長期休業に追い詰めました。**

- ・当時社長らからパワハラを受けたこと。
- ・職場環境が著しく悪化したこと。
- ・精神障害を発病し治療を受けていたこと。
- ・本来の能力を発揮できない状況になったこと。
- ・孤立させられることに不安を感じていたこと。

● 不当解雇裁判（大阪高裁係争中）とは

2012年4月、パナADの現社長（当時所長）らは、自殺念慮を生じた3日後のSさんに、懲戒処分を示唆し、休憩も食事も取らせず8時間半もの長時間、多人数での威圧面談を行いました。Sさんは、翌日、電機・情報ユニオン（以下「ユニオン」）に助けを求めました。

ユニオンとの団体交渉を開始後パナADは、会社ぐるみでSさんとの会話を秘密録音し、嫌がらせを加え精神障害の治療中のSさんをパニック状態に陥らせ、職場で大声を出した、職場秩序を乱した等と言いつけ、半年間で20件もの懲戒事由を濫発し、出勤停止処分、1万円の賃下げ、2013年12月6日に普通解雇処分としました。解雇事由には被害届を提出したことが、上司の名誉毀損にあたるというものであります。上司は、傷害罪で書類送検、暴行罪で起訴猶予とされていますが、パナADは上司には、なんら懲戒処分を課していません。

大阪地裁は、当初、懲戒解雇事由とされた8件が、普通解雇理由としてすら1件足りとも客観的合理的理由がないと断罪し、解雇無効の勝利判決を出しました。一方で大阪地裁は、当時4名の医師が認める精神障害にはほとんど言及せず、パナADの不法行為は認めませんでした。

● パナソニックグループぐるみの労災隠し

Sさんは、パナADの当時社長らからのパワハラでメンタル不調を生じたSさんは、人事責任者からの指示で、パナソニック（以下「パナ」）構内にある健康管理室（パナソニック健康保険組合（以下「パナ健保」）の医療機関）で、向精神薬の投薬治療を受けました。

医療機関の医療情報が、患者であるSさんの同意なく、パナADへ違法に提供されています。パナとパナ健保は、労災認定を妨げるために提供したと、Sさんへ回答しています。医療機関を監督する保健所と、健康保険組合を監督する厚生局からパナ健保へ行政指導が行われています。しかし、国やパナADは違法収集証拠を使用して労災認定を妨げています。憲法第13条違反、基本的人権（プライバシー権）の侵害が、まかり通っています。

● 闘いの意義

- ① 労働者にはハラスメントを立証する権利があること。
- ② ハラスメント被害者が安全、安心、公正、公平に働けること。

傍聴支援よろしく申し上げます

安全配慮義務違反裁判（第2回期日）
2019年1月15日（火）10時～
大阪地裁809号法廷

不当解雇裁判（第1回期日）
2019年1月24日（木）11時～
大阪高裁81号法廷