

# パナソニック A I S 鈴木美晴さん 不当配転撤回させる会ニュース

NO. 7 (発行2017年2月)

〒530-0034  
大阪市北区錦町2-2  
国労会館内  
TEL・FAX  
06-6354-7237

## 大阪高裁は

### ワークライフバランスを考慮した 良識ある判断を!

#### 東和ペイントとパナソニックの 違いを無視した地裁判決

大阪地裁判決は、昭和61年7月14日の配転を巡る東和ペイント事件の最高裁判決を前提にしていますが、東和ペイント事件と今回のパナソニック A I S 配転事件の違いを無視した乱暴な判断です。東和ペイントは、全国十数カ所の営業所に営業担当者が頻繁に転勤している会社であり、大卒営業員は入社時に配転は当然のこととして労働契約を結んでいたともいえる状況でした。しかし、本件パナソニック A I S 配転事件では鈴木



大阪地裁・高裁前宣伝

### 良識ある判断を!

木美晴さんは入社以来一貫して現業部門で働き、両親の面倒を見ながら大阪の居住地からパナソニックに通っていたものであり、今回の会社の攻撃があるまで転居を伴う配転など考えたこともない状況でした。このような違いを無視して東和ペイント事件の最高裁判例を適用することは、配転が労働者の生活に多大な影響を及ぼすことから考えても許されるものではありません。鈴木美晴さんが今後とも安心して両親の面倒が見られるよう大阪高裁の良識ある判断を求めます。

#### ワークライフバランスは

#### 社会のすう勢

更に、今回の大阪地裁判決が錦の御旗にした東和ペイント事件の最高裁判例も、社会情勢の変化により見直すべき時です。1995年の家族の責任を有する労働者条約(ILO 156)批准、2007年の仕事と家庭の調和を重視した「ワークライフバランス憲章」の制定、近年の育児介護休業法の整備等々と、労働者の家庭に対する責任が尊重されるようになっていますが、地裁判決はこのような社会情勢の変化を一切考慮せず、終身雇用の男性正社員の働き

### 次回裁判の ご案内



4月27日(木)  
午前; 11時30分より  
大阪高裁; 82号法廷

方を前提にした東和ペイント事件判決にしがみついています。法曹界も勇気を持ってこの判例法理を乗り越えるべきときです。大阪高裁にもそのことを是非期待したいと思います。

#### 転籍強要の為の遠隔地配転は

#### 権利の濫用

また、本件配転命令はその目的や行使のやり方を持ってしても、権利の濫用に当たり無効とすべきものですが、大阪地裁判決はこの点でもまともな判断をしていません。今回の事業譲渡のやり方を持ってしても、遠隔地配転が転籍に応じさせる為の脅しや、応じなかったことに対する見せしめとして使われたことは明白です。それゆえ、労働者本人やその家族の事情を聴いたりせず、通勤可

#### 東和ペイント事件とは

東和ペイント大阪本店に勤める労働者が名古屋支店への転勤命令を家庭の事情で拒否して解雇されたため転勤命令および解雇無効を主張して提訴した事件。1審、2審は原告勝訴、最高裁で逆転敗訴。1986年労働協約及び就業規則に転勤を命ずることができ旨の定めがあり、実際に転勤が頻繁に行われ、さらに入社時に勤務地を限定する旨の合意がなかった場合は、転勤命令は有効。(しかし、特に転居をともなう転勤は、労働者の生活に影響を与えるものであるから、これを濫用することは許されない。業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合には権利の濫用になる、としている。)

能な職場がいくらかでもあったにもかかわらず、突然遠隔地である福井県への配転を通告したのです。このような不当な仕打ちを許せば事業譲渡を使った人減らし「リストラ」の攻撃が益々及びこることになってしまいます。労働者が安心して働ける電機産業にしていく為にも大阪高裁の良識ある判断を求めるものです。

労働時間の適正な把握のための  
基準(略)が改訂

パナソニック森田工場で  
男性労働者が長時間労働の末過労死

電通過労自殺事件を繰り返さない為に！

パナソニックの労務管理が問題に！

大手広告代理店での過労自殺事件などを契機として、2017年1月20日、労働時間の把握に関する基準が改訂されました。名称も「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」となっています。労働時間の把握は労働者ではなく、使用者の責任であるということは従来通りですが、今回はさらに労働時間の定義として今まで曖昧であった①作業前後の着替えや清掃②いわゆる「手待ち時間」③研修・教育訓練時間、業務に必要な学習時間などが明示されました。また、自己申告制の時間管理についても自己申告時間と入退場記録やパソコンの使用時間などの差が大きい場合は実態調査の上補正することを使用者に義務付けています。今回の改訂ガイドラインを活用して長時間労働をなくす闘いを大いに進めていきましょう

鈴木美晴さんが働いている福井県のパナソニック森田工場で、男性労働者が夜間の長時間労働の末2015年10月くも膜下出血で死亡したことが福井労働基準監督署から労災認定されました。男性はパナソニックの下請け会社「アイエヌジー」（福井県あわら市）の有期契約社員として森田工場で深夜や早朝の電子部品トリミング作業に従事していましたが、2015年10月20日の夜勤明けに体調不良を訴え同日死亡しました。男性労働者の雇用契約上の労働時間は午後1時から翌日午前7時15分でしたが、当時繁忙のため80時間を越える時間外労働をこなしていました。男性の代理人弁護士は「パナソニックは大企業として、下請け会社の社員にも長時間労働をなくすようなチェックをするべきだ」と語り、損害賠償も検討しているとの事でした。



お気軽にご相談ください

パナソニック革新懇

岡邑 洋介 TEL・FAX 06-6998-9260 携帯 090-8168-9347  
大ケ谷 明 TEL・FAX 06-6900-8129 携帯 090-8123-9910

三洋電機労働者懇談会

鈴木 文雄 TEL・FAX 072-849-7543

松下働く者の健康を守る会

松本 明子 TEL・FAX 06-6953-6323 携帯 090-6733-6312

電機・情報ユニオン大阪支部

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