

沖電気不当解雇撤回裁判資料 第一集

原告 冒頭陳述書

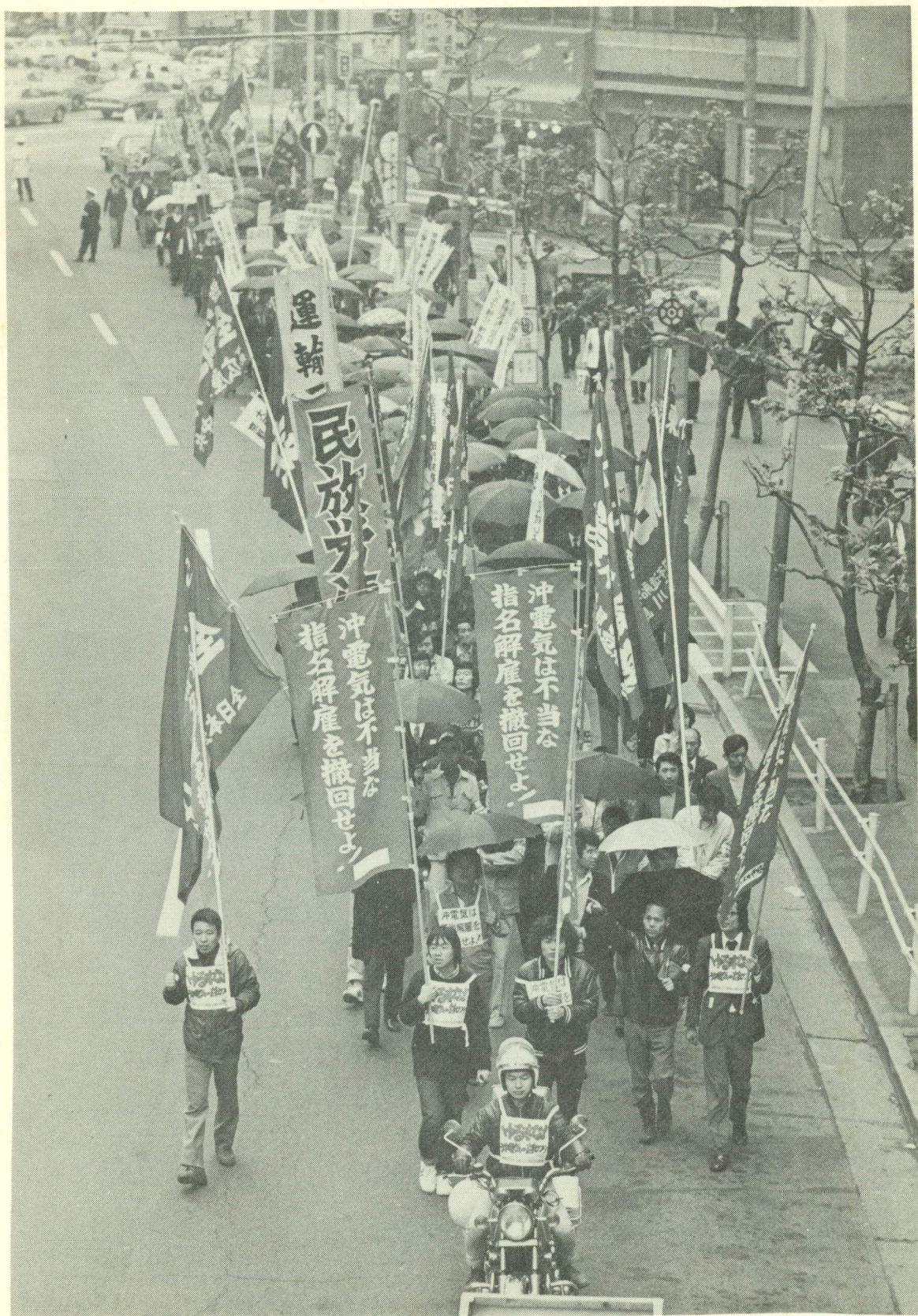
弁護団 冒頭陳述書

沖電気は不当な

指名解雇を撤回せよ

|| 労働者の生活権を奪う指名解雇 ||

沖電気の不当解雇を撤回させる会
指名解雇された沖電気の仲間を支援する会



1979年4月19日 4.19春闘総行動

目次

一、	史上最高のもうけをめざす首切りは無効	弁護士 小島成一	(1)
二、	沖電気による人員整理・整理解雇の違法性	弁護士 (代々木総合法律事務所) 石野隆春	(4)
三、	原告陳述書		(7)
一、	東京地裁原告	指名解雇は労働者の権利を根こそぎ奪いさるもの	中山森夫 (8)
		電気技術者としての正義の闘い	屋代真 (10)
		「共働きて余裕があるからやめろ」	五味田靖子 (12)
二、	東京地裁 八王子支部原告	いわれのない解雇に職場の仲間が激励	鹿角サダ子 (15)
三、	浦和地裁 熊谷支部原告	非道!! 病氣療養中の労働者に退職強要	南本博 (19)
四、	前橋地裁原告	仕事に生きがいとほこりをもち、 組合から表彰されていた私が	長井明 (23)

一、史上最高のもうけをめざす 首切りは無効

小島成一法律事務所

弁護士 小島成一

被告の沖電気工業が、「経営上やむをえない事情により剰員を生じた」「余剰人員」が出たとしても、本件の指名解雇の通告を強行したのは昨年一〇月末です。新たに職を求めることは極めて困難な雇用不安の最中でした。それも、一五〇〇名の希望退職を募集して、これに満たないときには指名解雇を行なうという発表があつてから、僅か二〇日という短時日の間に解雇までがやられたのです。非常識な二〇日という期間が示すように問答無用の首切りでした。こうして、本件の原告を含む数百名の労働者とその家族が、不況の巷に放り出されたのです。事実上、生存の権利を奪われたのです。

果して沖電気には、指名解雇をしなければ、経営がやってゆけないという事情があつたのでしょうか、あるいは経営が立ちゆかなくなる余剰人員が存在したのでしょうか。そんな事由も必要も一切ありません。もし、沖電気にそんな事情があつたと詭弁を弄する

のならば、あの時期、沖電気よりも経営上の困難に直面していた経営はごまんとあつたでしょう。とんでもない話です。

沖百年（昭和五十六年）には

八〇億の利益をめざす

沖電気工業株の場合、資本金の額をみても昭和五三年からの一〇年間に六二億から一六六億と二倍半以上に増えているのです。売上高もこの一〇年間に年間五〇〇億から一二〇〇億に急上昇しています。設備投資も、世間で不況だと大騒ぎをした昭和四八年の石油ショックの年から昨年までの六年間に実に三六三億の設備投資が行われているのです。貸借対照表をみても本件解雇前の昭和五二年度においても一三億六千万円の利益を上げ、一〇億円の配当を行つていゝのです。さらに、最近四年間をみても資産の増加は借入金増加を上まわつていゝのです。こんな経営が、従業員を解雇しなければやゝていけないなどと、どこを押したらそんなことが云えるのでしょうか。

なるほど、昭和五二年度の経常利益は、数字の上で僅かの欠損になっていゝます。しかし、その内容は一見して明白なとおり、大巾な人員減に伴う退職金の支払いや、過大な退職手当引当金の計上などによる一時的なものです。これが解雇を正当化する根拠にならないことは明白です。

現に、会社は昭和五六年度に（創業百年というのだそうですが）八〇億以上の利益を上げる計画を立て、それを実現するために労働者に犠牲を強制しているのです。

そして、事実はなによりも雄弁です。今年三月期の決算で沖電気では経常利益で一〇億円の黒字が見込まれています。解雇の際の説明とは全く違ったものです。経理担当重役は「首切時点にくらべて、予想はよい方に狂った」と、ぬけぬけと説明します。朝日新聞が、「こんなに早く業績が好転するのならば果して人員削減という強硬手段が必要だったのか」と指摘するのは、事の本質をついています。「こんなに早く好転したのではないのです。」本件の解雇は、はじめから解雇の理由はないのです。ただ世の不況に便乗してより大きい利潤を上げるために労働者を犠牲にしたのです。

「企業の社会的責任」を放棄し、 労働協約をふみにじる

しかし、このような大企業の横暴は法律上も許されませんし、世論も許しません。国民は、あの高度成長のなかで大企業が巨額の利益を上げ、膨大な蓄積をしてきたことを忘れてはいません。それだけに、経営に少々のかげりが出たとか、一時的に赤字が出たからといって労働者の首を切ることは許されません。働きに働いて利潤を産み出してきた労働者の首を切る前に、ためこんできた社内留保や資

産をはき出しても雇傭を守るのが当然であり「企業の社会的責任」をいうのであれば、それこそが最低限の責任であると多数の国民は考えているのです。

また、このような国民の強い要請に支えられて、国会でも解雇制限・失業対策が論議され、政府も失業者を出さないよう大企業に要請し、そのための施策が進められていた最中に、沖電気の経営はこれを無視して解雇を強行したのです。

さらに、裁判所に留意を求めたいのは、この解雇が手続の面でも滅茶苦茶で、労働組合を無視し、労働協約を蹂躪してやられたことです。

ここ数年間をみても、人員整理に関する裁判例は相当な数にのぼります。勿論、事案はそれぞれに異なるのですが、どの判決も、次の論点をふまえて判断しています。つまり、人員整理の必要と理由があることが前提ですが、それがあってもなお、人員整理は労働者に責任がないにも拘らず、経営の都合で労働者を集团的に犠牲にするものであるから、まずこれを回避するための可能な努力を尽すべきである。

さらに、労働者や組合に対し充分に説明して同意を得るよう努力すると同時に、労働者の基本権や契約上の地位が守られるよう組合と充分に協議を重ねて行うべきであり、このような手続と努力を欠くときは、その解雇は信義上の義務違反として無効であるとしている

ます。当然のことです。そして、沖電気の労使の場合、判例の指摘する内容は、協約にまで高められており、使用者側に協約上の定めを誠実に履行することが義務づけられていたのです。

しかし、事実の経過が示すとおり、会社には、はじめから協議する意思はなかったのです。労働者と組合の同意を得るために必要な時間を費す気持は毛頭なかったのです。ただ二〇日間で首を切って終了というスケジュール通り強行されたのです。ですから、会社は組合にはじめて希望退職の提案をしたその日から、「退職勧奨」という名目で、その時に既に決定していたリストにもとづいて、解雇対象者の氏名を明らかにし、退職を迫ったのです。ここでは協約を守って、組合との協議を誠実に尽そうなどという意思も構えもはじめからないのです。

訴状に詳しく述べましたが、整理解雇する理由も必要性もない。ただ、より多くの利潤を上げるために、世論を無視し、国会や政府の政策をあざ笑い、協約を蹂躪してなされた本件解雇の無効は明白です。

沖電気資本の不正を見ぬき公正な裁判を

全国の労働者は、沖電気の仕打ちに対し怒りふるえてこの裁判を注目しています。多くの国民は大企業のアマリの横暴さに驚いて見えています。世の経営者、資本家は沖電気のこのようなやり方がまか

りとおるならば、どこの経営でも解雇をしたいという衝動を抱きながら、この裁判の成行きを注目しています。

裁判所が、沖電気資本の不正な意図と手口を見ぬいて、一日も早く公正な裁判、地位保全の裁判をされることを強く要請するものがあります。

二、沖電気による

人員整理・整理解雇の違法性

代々木綜合法律事務所

弁護士 石野 隆 春

一、整理解雇は、法律的にも厳重な規制のもとにおかれている。

整理解雇は、労働契約上労働者側に責任がなく、もっぱら、会社側の都合により、会社側の利益のためにおこなわれるものである。

また、大量の労働者から働く場所を奪うものであるから、解雇された労働者に対しては勿論のこと、社会的にも深刻な影響をひきおこす。

そのため、整理解雇を許すかどうかについては、厳重なチェックが必要とされる。

整理解雇という事の重大性を直視して、学者の見解は勿論のこと、過去の裁判例も厳しい基準をもうけている。

たとえば、その一つの判例は次のような基準を掲げている。

① 解雇をおこなわなければ、企業の維持存続が危殆に頻する程度にさし迫った必要性があるかどうか。

② 配転、一時帰休、希望退職の募集など解雇より苦痛の少ない方策によって余剰労働力の吸収の努力がされたかどうか。

③ 労働組合ないし労働者に対し事態を説明して了解を求め、人員整理の時期、規模、方法などについて労働者側の納得が得られるよう努力したかどうか。

④ 整理基準およびそれに基づく人選の仕方が客観的・合理的なものであったかどうか。

勿論、会社の実態や整理解雇のやりかたによって、整理解雇を正当化するための基準やその重点は違ってくる。しかし、他の場合も大きくは変わらない。

これらの基準を整理すれば、整理解雇を正当とするためには、次の四点が必要ということになる。

- ① 人員整理の必要性
- ② 整理解雇の必要性
- ③ 整理基準および基準適用の合理性
- ④ 解雇手続の合理性

これらに加えて、当然のことではあるが、他の一般の解雇と同様、解雇に法律違反があつてはならない。

たとえば、組合活動を嫌って解雇したとか（不当労働行為・労働組合法七条違反）、思想信条を理由とした解雇であるとか（労働基準法三条違反）、性による差別であるとか（労働基準法三条、四条

違反) などである。

二、沖電気による整理解雇の違法性

(一) 沖電気は、独占大企業であり、この永びく不況のなかでも好調業種といわれている電気通信機器業界に重要な位置を占めている会社である。それだけに、整理解雇の正当化基準は厳しく適用されなければならず、他のいくつかの整理解雇が裁かれたもののうち、もっとも典型的な事案といえる。

(二) 沖電気による整理解雇の違法性は、もともと人員整理を許されるような経営実態ではなかったこと、また、その解雇手続の乱暴さにひとつの特徴をもっている。

1. 整理解雇には、人員整理の必要性和解雇の必要性がなければならない。

ところが、訴状にも記載されているとおり、営業利益は黒字を続けてきており、含み資産そのものも、この不況のなかで増加させている。株主に対する配当も続けてきている。さらに、会社創立一〇〇年記念にあたる一九八一年には売上高を一七〇〇億円に伸ばし、税引後利益を四〇億円にしようともくろんでいる。そのような実態であるから、人員整理の必要性は勿論のこと、解雇の必要性もない。会社は、解雇を避ける努力もほとんどしていない。訴状にも記載されているとおり、過去四年間で、一四〇〇名強の労働者が退職し

ている。この同じ期間に会社は、一四〇〇名近い新規採用をしている。これをみても、将来においても自然減を待つだけでも相当な人員削減が実現できたはずである。

会社は就業規則七四条七号で、「経営上やむを得ない事由により剰員を生じたとき」には解雇すると規定している。これは、厳密に検討し、「経営上やむを得ない事由による剰員」の場合でなければむやみに解雇しないと会社自らをしばったものである。

同じ規定は、労働協約一一条二項五号にも存在する。この解雇制限を労働組合との労働協約にまで高めたものである。

沖電気における人員整理の必要性をどのように判断しても、労働協約や就業規則で制約された「経営上やむを得ない事由による剰員」にはあてはまらない。

この点で我々は、労働組合法一六条、労働協約一一条二項五号違反による解雇無効を主張している。

2. あまりにも乱暴な解雇手続

これは、会社がやってのけた解雇に至る経過をひろってみればすぐわかる。

昨年(一九七三年)一〇月三日、日経新聞で労働組合や労働者の頭越しに報道。一〇月一日、労働組合に対して定員に達しなければ指名解雇する旨を含めた一五〇〇名の人員整理を中心とした大合理化案を提案、希望退職募集の締切りを一〇月三〇日とする。組合へ

の提案直後から組合との交渉を無視して肩たたき開始。一〇月三〇日までに強引な退職強要をおこない一〇六〇名の退職者を出す。三一日原告らを含む三〇〇名近い組合員に対して解雇通告。

世間の非難をあびている大量人員整理をこのような短時間で強行し、残った人員について予定どおり解雇してしまうという乱暴な解雇手続は、およそ他に例がないであろう。

それゆえ、解雇手続において、労働組合と労働協約上の協議を充分おこなわず、信義誠実の原則にも違反したものであることは、それ程深く証拠調べをしなくとも、明白となる。

このような乱暴極まる解雇手続を強行したことは、労働協約第五五条九号、六〇条、一一条二項五号などの労使協議条項に違反し、労働組合法一六条に違反して無効と評価せざるを得ない。

労働組合を通じ労働者と充分協議をせず、説得もせずに解雇したことは、個々の労働者に対して人間の尊厳も無視した強引な退職強要をおこなったことと合せ、その手続は信義誠実の原則に違反したものと断ぜざるを得ない。この点を我々は解雇権濫用による無効の重要な要素として主張している。

このような重大な整理解雇をおこなうのに解雇基準が示されていない。組合への合理化提案の際に示された希望退職基準は、解雇基準そのものではなく、基準そのものも抽象的で非常にあいまいなものであり、労働者との協議にも耐えていない。この点も、解雇権濫

用の重要な要素として主張している。

(三) 他にも多くの法律違反が、原告らに対する解雇のうちには、不当労働行為、思想信条を理由とした差別的取扱、女性差別などを理由に解雇無効とせざるを得ないものも多くある。

会社は整理解雇を口実に法律が明らかに禁止している違法な解雇をおこなっている。

これは、冲電気の労働者から、自主的民主的に考え、討議する気風、闘う力を奪い職場のもろもろの権利をなくしにして、会社創立百年記念へむけて大合理化してゆく突破口を開くためにこの整理解雇をおこなったと断ぜざるを得ない内容をもっている。

このような不当な意図をもった解雇であるだけに、整理解雇そのものが、それを正当化するための基準から大きくはずれた無効なものとなっているのは当然である。

三、早期に勝訴の判決を

整理解雇の正当化基準のいずれにも明白に違反しているのであるから、これらの基準に厳しく照し合せ、その一つでも二つでも欠落していることが証拠上明らかになり次第、速かに、原告勝訴の判決をされるよう希望する。

三、原告陳述書

(一) (昭和五四年(ワ)第一二一〇号)
東京地方裁判所

民事第一部

原告 相原勝美

外四五名

中山 夫 (8)
屋代 真 (10)
五味田 靖子 (12)

(二) (昭和五四年(ワ)第一二八号)
東京地方裁判所八王子支部

民事第二部

原告 富樫直志

外六名

鹿角 サダ子 (15)

(三) (昭和五四年(ワ)第二四号)
浦和地方裁判所熊谷支部

民事部

原告 笹井均

外二名

南本 博 (19)

(四) (昭和五四年(ワ)第三七号)
前橋地方裁判所

民事部

原告 長井明

外四名

長井 明 (23)

(一) 東京地方裁判所

指名解雇は労働者の権利を

根こそぎ奪いさるもの

中山 森夫

原告団団長の中山です。私は働く者の生活を破壊する大企業 of 全く身勝手な指名解雇に対し、心からの怒りをこめ抗議すると共に、その撤回を求めるものであります。

会社は人員整理にあたって、まずマスコミに情報を流し、その後で十月十一日、労働組合に対して希望退職募集を含む合理化案を提示するや、労働組合の反対を無視し、その日から、猛烈な肩タキを開始したのであります。ある者には八回に及ぶ肩タキ、あるものには会議室に一人カギをかけ、あるいは療養先へ押しかけ病人の枕元で執拗な退職強要をくり返したのです。例えば三十数年誠実に働いて来た労働者に対して「仕事の要領が悪い、仕事がノロイ。」などと口汚なくのしり、職場に居たゝまれなくさせるとか、関節炎で手術したばかりの女性に対し、アパートに乗り込んで責めたてなど非情・卑劣な手段で、切日の十月三十日迄に千人以上を退職

させたのであります。こうした肩タキを会社は労働協約で定めた協議をつくさないまま行ったのであり、労組の指示を守って個別面接を拒否する労働者に対しては「業務命令」をふりかざすなど会社の労働組合無視は眼にあまるものがありました。労働組合が「会社は希望退職期間を延長して、話し合いのテーブルにつけ」と迄いっているのを無視して、切日の翌日指名解雇通告を一方的に強行したのであります。

こうした理不尽な退職強要に屈することなく、働く権利を主張しつづけた私達は、通告を前に恐怖にふるえ、首を切られた後の生活不安に家族共々眠られぬ夜を過ごす中で、「しかし、この不当な解雇を認める訳にはいかない。」と決意し、今回訴訟に踏み切ったのであります。私達の決意は何よりも働く者の生活をかえりみようとしない会社の非情な仕打ちに対する憤りであり、この訴訟は涙をのんで冲電気を退職させられ、現在、職を求めて苦しんでいる多くの人達の気持をも代弁するものであります。

会社は今回の人員整理を「企業破綻という最悪の事態を回避するため」と称し「剰員」を理由にしておりますが、その根拠は冲電気の職場の実態によって自ら崩壊しております。会社は指名解雇の翌日、解雇者を出した職場で六時間残業を命じているのを始め、広く残業が行われています。私達の調査によっても毎月、東京地区だけで延三千人以上の労働者が休日出勤している有様です。だからこそ

解雇の一方で、こっそり新入社員を採用する必要があったのであります。

沖電気はこの二十年間で巨大な蓄積をなして来た会社であり、人員整理のわずか数ヶ月前には十億円の株主配当をし、戦前戦後を通じて最大額内部留保を擁していたのであります。更に今後の経営見通しについて言えば会社自ら二年後の創業百年には史上最高の売上高と利益を展望しているところであります。

指名解雇の狙いは何であつたのか、今、沖電気では、片道二時間以上かかる勤務地への転勤とか子会社への移籍が日常的に命ぜられております。家族の生活も考え、「いやだ」と思っても反対を言うことはできない、従来のような休憩・生休がとりづらくなっています。指名解雇がまかり通る職場では、そこで働き続けようと思えば、何を言われても黙って会社の意に従っていくしか、生きる道がなくなっているであります。この厳しい状態の中、過労で死亡する労働者さえ現われ、将来に不安を抱き退職する人が後を絶ちません。

会社が首を切りたいと思う人の首が自由に切れる指名解雇は、まことにすべての労働者の権利を根こそぎ奪い去るものであります。だからこそ、沖電気の指名解雇撤回を求めるこの裁判に各層からの強い関心と、多くの支援が寄せられているのであります。構造不況といわれる繊維産業の労働者からは「成長産業に属する沖電気のような大企業で指名解雇が行われ、それが社会的に認められるようなこ

とになれば自分達の生活などふっとんでしまふ」と訴えられ、民間、官公労を問わず全国の多くの労働組合、団体から沖電気の指名解雇を許さず、連帯して共に闘うという内容の支援決議が続々と寄せられています。

現在、私達の生活は極めて逼迫した状況であります。永年沖電気で共働きし、妊娠中夫婦そろって解雇された東田・相原一家には新しい生命が誕生しております。沖電気の非情かつ不法な首切りを一日も早く撤回させ、私達が働き、生活する権利を回復出来るよう、迅速な審理と判決をお願いして私の陳述を終わります。

電気技術者としての正義の闘い

屋代 真

私は原告四六名の一人、屋代真です。私は本裁判の開始にあたり、
沖電気の人員整理がいかに不当なものであるかを、私の体験を通して訴えるものです。

私は一九七三年三月、千葉県立茂原工業高校電気科を卒業して、同年四月沖電気工業芝浦事業所に入社しました。入社後製造部伝送課無線係に配属になり、その後一九七六年に、生産体制変更により品川事業所放送課に移りました。解雇時点では名称変更され装置三課というところで仕事をしてきました。私は入社以来解雇されるまで、六年間多くの仕事をてがけました。

放送機器や、防衛庁、気象庁をはじめとする官公庁向など常に新たに開発される製品の調整をやってきました。なかでも海上保安庁向のロラン送信機の調整は高電圧を扱う命がけの仕事でした。この仕事は入社以来解雇時点まで全国各地の局のほとんどを、私が担当して社内及び現地調整をしてきました。

また今沖電気で大巾な増産を計画している、新製品の沖ファック

スなども会社に数日間泊まり、製品化の一端を担いました。ですから残業も大変多く昨年には、百時間を超える残業をした月が二カ月ありました。出張も一年の内三カ月ないし四カ月もあり出張先から、また出張ということもありました。私はこのように忙しい仕事でも、電気とりわけ電子回路を動作させるということに興味と生きがいをもって仕事をしていました。

私が入社して二年後の一九七五年、労働組合の改選時期に高橋係長から、突然「組合の支部委員に立候補してみないか」と言われました。当時、私は労働組合についてあまり関心がなく、ことわったのですが、職場の組合員三十数名のほとんどが私に投票していたのです。あとで職場の人に聞いたところ職制がそれまで、支部委員をやっていた熱心な活動家を出させないために「屋代に入れろ」と指示していたのです。一九七六年品川に移ってからは、私の上司である中村放送課長に会社が労務管理の一環として導入した「レクリエーションリーダーをやってくれ」と言われ任命されました。また課長や主任の人達が隊員を選ぶ会社機構の自衛消防隊では、搬出救護班をまかされていました。私は仕事は勿論、仕事以外で、会社にいわれたこともそれぞれ決められたものは、やりぬくという事で取り組みました。とくに労働組合の支部委員の時には、職場の賃金要求をアンケートでまとめ修正提案として組合に提出しました。

ところが、修正案はいつも一人か二人の賛成しかえられなかった

のです。実は支部委員の多くは私と同じように、職制の推薦でなつたもので真面目な人は、組合役員からも排除されていたのです。このようなことを身をもって体験するにつれ労働組合とは、労働者とは、会社とは、何んなのか、と疑問を持ち始めました。そんな時に職場の先輩から「労働組合のこと、自分の生き方のことなど話しあい学んでみないか」と言われ、私は、日本民主青年同盟に加盟しました。そして「仕事や労働運動について一生懸命勉強して、仕事についてでも大きな見方で、楽しく語り合いながらできるように、明るく働らきやすい職場を作る」ということを自分の信念として努力しはじめました。そうした私の行動はすぐに会社に知れ、課長は残業で一人で仕事をしているところに来て「民青からぬけろ、ぬけられないのか」などと私の生き方を変えるように、数回にわたり言ってきました。

一九七八年四月の昇給時には、入社してはじめて、同期の標準者が七級に昇級するのに私は八級に据え置きという成績査定をつけられました。私は課長に理由を聞きましたが、「仕事は良くやる、技術も認める、ただ枠があるんだ、来年は多分同期の水準になるだろう」と言われました。

そして昨年十月十一日に合理化提案がでた時も、まさか私が首切りの対象になるとは思いませんでした。しかし、私の係では二名だけが対象となり、私もその一人に入っていたのです。十月十三日

私は中村課長に電話で呼び出されました。「希望退職の話ならことわります」と答えたところ、「業務命令だ、課長の言うことが聞けないのか」と言ってきました。私は職場にある会議室に一人つれて行かれました。そこで、「会社はこのまま行くとあぶない。倒産という事態も起こりかねない。そうなつてはこまるので、やめてもらえないか。」といわれ「私はやめるわけにはいかない。」と答えると「君の会社再建策を教えてほしい」などと言ってきました。その後二回呼ばれましたが、組合の指示に従い拒否しました。私たち二人には何度となく退職強要をする一方、希望退職募集に応じようとして申し出たある人に「君にはやめてもらいたくない。」とさえ言うていました。まさに会社は最初から私を含め一五〇〇人のリストを作り、退職強要をしたのです。

十月三十一日には「もう明日から会社に来なくてもよい。来ても君にあたえる仕事はあるかどうか知らない。」と言って解雇通告書を渡されました。六年間欠勤もせず、まじめに仕事してきた私が、仕事のことで悩んでいる職場の仲間とも共に悩み解決するなど仲間から信頼をえていた私が、どうして解雇されるのか全く見当がつかないまま、呆然となりました。

そして解雇される三週間前には、これまでやっていた仕事は取り上げられ、今までの場所から離され、主任のとなりで一人にされ、連日単純作業をやらされました。職制は同僚に「屋代とは話をする

な」とふれ回っていました。昼休みも私を除いて皆がどこかに行っていてしまい、一人にされていたのです。通告数日後、ある後輩が私の仕事のわからないことを聞きにきました。この時も主任はあわててとんできて「もうお前は教えなくていい。」と私を追い払ったのです。私は好きでこの仕事を選び、これから将来も技術開発の進む今日、最先端の電気の仕事を学び修得して、技術者として生きていくたかったのです。しかし、会社は一枚の解雇通告書で私の将来を奪い去ったのです。

私は現在、沖電気青葉台寮に住んでいます。会社は寮を出ていけと私たちを脅迫しましたが、私たちは不当な解雇を認めず寮生の居住権を主張しています。会社は今、例えば原告飯田が交通事故で骨折し救急隊から寮に身元照会の緊急の電話が入っても全くとりあわない、親からの電話もととりつがない、市役所からの公的郵便物も返却してしまふ、食事も提供しない、などの差別を加えています。私は不当な解雇とそれにつづく会社の人道的にも許せない仕打ちに激しい怒りを感じます。千葉で魚屋をやっている私の父は、はじめ、「若いんだから再就職を考えろ」と言っていました。が、会社の仕打ちを聞くにつけ、「これは正義の闘いだから頑張れ」と激励してくれています。私は両親を一日も早く安心させるためにも、この解雇が不当である判決を下してくださいませう、心からお願ひいたします。

共働きで余裕があるから やめろといわれて

五味田 靖子

私は原告の五味田靖子です。昭和四十年三月、山形の高校を卒業し、沖電気品川事業所に入社し、埼玉県蕨市にある三和寮に入りました。寮には私と同じ高卒の女子が約二百名新入社員として入っていました。職場は電話交換機のコイル巻の仕事でした。当時、現場部門には多くの女子労働者がいましたが、入社後数年で、「結婚するから」「別の職につくから」と退職する人が非常に多く、毎年数百名の新卒が採用される状況でした。

当時は、結婚し、子供を産んで働らきつづける婦人労働者はほとんどいませんでした。入社した年の四十年十二月には、私は労働組合の青年婦人部の常任幹事に選ばれ、母体保護の学習会をやったり、医師をよんで健康について話を聞いたり、アンケート活動、職場交流会などを行いました。その後、青年婦人部の職場幹事、常任幹事、副部長、沖電気労組の中央委員などに選ばれ、「給料が安い」「生休が取りづらい」「生休二日目の賃金補償を一〇〇%にしてほしい」

「流れ作業の速度をもっとゆっくりさせて」など、たくさん出された婦人の要求を組合に反映させるため、努力しました。四十三年には会社から、組合選挙への干渉があり、新たに制度化された完全連記制もあって、中央委員、青婦部副部长にも落選し、賃金の差別が行われ、くやしい思いをしました。私は組合役員在任中も、その後も、大会や職場で、組合に、つわり休暇、託児所の問題、生休二日目の賃金補償一〇〇%等の要求を取り上げてほしいと働きかけ活動してきました。

婦人のこれらの根強い要求は二年毎の労働協約の改訂のときにはほとんど要求として提出されるようになりました。四十五年にはつわり休暇三日間、育児休暇制度が新設され、産後休暇が七週間に延長されました。四十七年にはつわり休暇が七日間に延長され、四十九年には産後休暇を八週間にすることができました。

このように次から次に出生し、働き続ける婦人が増える中で、子供を育てながら働き続けるための権利が、勝ち取られていったのです。

私は、四十四年職場結婚し、四十五年には長男が生まれました。品川事業所で子供を産んで働くのは、直接作業部門、千人位の女子従業員の中で私が始めてだったのです。同僚には「あんな体ではずかしいのかしら。」とうわさされ、夫もたびたび「奥さんを働かせて恥じゃないか。」と言われたりもしました。また労基法で定め

られている育児時間を取るのにも、育児時間があることも知らない上司でしたので手続きに時間がかかりました。妊娠中はつわり、通院休暇もなく、有給休暇を使いつらい思いをしました。私の場合、通勤に一時間余かかる浦和に住んでいるため、一年目は育児時間を取り五時半に起き、七時には保育園の前で開園を待ち、二年目からは六時半に姉の家に預け、子供は姉の家から保育園に通う生活でした。長男は病気がちでしたので、姉と夫の全面的な協力で私も欠動しないよう気を配り働き続けました。四十九年には次男も生まれました。子供の病気のため、やむをえず休む事もありましたが、できるだけ同僚に迷惑をかけないようにと努力し、ここ三年間に一日の欠勤もしませんでした。

これまで育児時間が切れた時や、二番目の子供が生まれた時には何度か、やめようかと悩みましたが、勤続約十八年の夫の賃金は、税込で十五万八千円と安いのです。親子四人で生活していけないのももちろんです。又、組合活動を通じて多くのいきいきと働く婦人を知り、女性といえども経済的に自立し、働くことによって社会に貢献したいというのが私の働き続ける気持でした。それがこの希望退職・指名解雇という人員整理の中で、子供を育てながら働き続ける婦人が整理され、東京地区ではほとんどいなくなってしまう、十年前の状態にもどってしまった。肩たたきが執拗にされていたとき、中村課長に会議室に呼ばれ「共働きで余裕があるからやめろ」

と言われました。会社は私にこんなことをいいながら、原告の松本夫妻、東田夫妻、相原夫妻については夫婦の両方とも解雇しました。また原告の東田熙子、加藤貞子、相原勝美は妊娠中にもかかわらず何回も退職強要を行なわれたうえで解雇されました。さらに病気がちの老母を一人で扶養している原告の梅沢規子をも情容赦なく解雇したのです。このように非情な会社のやり方には心からの怒りがわいてきます。

今回の沖電気の人員整理の中味は、千三百五十名のうち五百名が婦人と発表されており、全体の三七％が婦人です。これは従業員のうちの女性の比率が五十三年三月三十一日現在一五・三％ですから異常に多いものです。私の働らいていた品川事業所では以前には約千名もいた婦人が合理化以後には百五十名しかいなくなっています。

私の場合、子供も大きくなり、生きがいを見つけ、仕事もこれからというときに、解雇されました。沖電気では子もちの婦人が働き続けることはいけないとも言うのでしょうか。沖電気のこのような解雇が不当であるとの判断を一日も早く下していただき、私たち婦人も職場に戻り働きつけられるようお願いして陳述を終わります。

(二) 東京地方裁判所 八王子支部

いわれのない解雇に

職場の仲間が激励

鹿角 サダ子

私は、九年前に鹿児島の高校を卒業して、すぐ沖電気に入社しました。以来八年七ヶ月一生懸命働いてきました。

それまで鹿児島から一步も外に出たことのなかった私には、会社に対する不安や、寮生活に対する不安などいろいろありましたが、沖電気は大企業であり、将来性もあるし、不況の世の中になっても絶対に大丈夫だという先生の言葉や、会社の人達の言葉に安心して沖電気に入社しました。

入社して間もなく故郷の父が病気で入院して、その看病の為に一ヶ月位総務課の許しを得て、休んだ時以外は一回の欠勤もなく、届出をしない遅刻も一回もなく、働いてきました。三年前に同じ職場で知り合った夫と結婚してからも夫の給料だけでは生活が苦しいため共稼ぎして生活を支えてきました。

私には今、一才八ヶ月になる男の子がいます。その子がまだお腹

にいる時も、決して遅刻や欠勤はするまいと、つわりで多少具合の悪い時でもつわり休暇さえほとんど取らず、歯をくいしばって頑張っていました。それは、私達女性は何かの理由につけて、女性だから、妊婦だから、生休を取るからなどというような、それだけの理由で査定をつけられたりする事が良くあったからです。私は差別されたくないし、口実を与えたくないかったです。

子供が生れてからも生活の為にと0才児の保育所に子供を預けて産休明けから会社に出ました。子供が風邪をひいて熱を出して一晩中看病して一睡もしなかったことがあっても夫の協力を得て、会社に行きました。

私の現在住んでいる社宅にも、私と同じように、子供を育てながら、共働きをしている人達は何人もいます。その人達とも生活の事、子供の事など話し合いながら、お互いに頑張ろうねと励まし合っている矢先の出来事です。十月十一日、突然会社は希望退職募集の提案を出して来て、組合との話し合いすら無視してその日の午後にはもう肩たたきを始めました。そしてそのやり方はあきらかに会社をやめさせたい人と、やめられては困るという人の区別がはっきりつくようなやり方でした。

皆の見ている前でわざとやめさせたい人の所に来て、リストに乗っている人が一目でわかるようなやり方で私の所にも来ました。

「鹿角君、君にちょっと話があるので、君の都合の良い時でいい

からぼくの所に来てくれ」と言っただけで、私がリストに乗っているという事はすぐわかりました。当然の事ながら、私が「絶対にやめません」とことわるのも無視して、川名課長はしつこくやってきました。

定時近く机のふきそうじをしている私の所に来て、皆に聞こえよがしに、「君は退職のわくに入っているんだから、そうじなんかしなくてよい、席についていなさい。」といやがらせを言って来ました。これが十日前に、友達の結婚式と一緒に参列して、一緒にお祝いの言葉をのべて、笑顔で私に語りかけてきた課長かと、一瞬、疑うほどのつめたい言葉でした。私は、くやしきで、胸がつまりそうでしたが、それでも、やめないと頑張り通してきました。そうしてあるうちにも、囲りの人は課長のいやがらせに耐えきれずに、一人二人と会社をやめていきました。川名課長はあらゆる手段で退職を強要してきました。

希望退職募集の手紙を送りつけてきたり、電話で強要したり、中には、病気で休んでいる人の家に何度も何度も電話をして、その家族の人がノイローゼ気味になったというような話も聞きました。また、夜、家にまで出かけてしつこく退職強要をされて仕方なく、希望退職用紙に、ハンを押した人もありました。

ついに希望退職募集の期限が切れるという日には、自分はこま間で精一杯闘ってきたけれども、もうどうすることもできないといっ

てた皆さんの人が、皆に別れのあいさつすらすることもできずに、無念の涙で去っていきました。そして十月三十一日九時四〇分机に向って、仕事をしている私の後ろから突然、「鹿角君、君とちょっと話がしたいので、休けい室に来てくれ」という声が出てふり向くと、そこに、羽生部長と、川名課長と、下戸課長の三人が立っていました。

とっさに私は「組合との取り決めで、話し合いには応じません。」という、「就業規則第七十四条第七項により、君を解雇する。」と読みあげ、それを私に手渡そうとしました。「受け取れません。」と言ってつき返した私に、「十一月二日以降はもう会社に来なくてよい。」と言って去りました。

これほどまでしてなぜ会社は私の首を切りたいのだろうか、高なる胸をしずめて考えてみました。

私と同じように、きのうまではげしい肩たたきに合っていたAさんは女性で結婚しているし、ただ子供がいないというだけでしたが、指名解雇にはなりません。職場の人は皆、口をそろえて、「Aさんは指名解雇にならなかったのに、どうしてあなただけが指名解雇になったのだろう。」と言って、会社のやり方に不信を強めていました。このことは、私も絶対に納得がいきません。

ただ思い当ることといえば、私は、愛日寮在寮中に、寮委員や、寮長をやり、寮生の意見を代表して、会社と交渉したり、また、組

合では、活動員等をやり、職場大会でも、積極的に発言したり、職場の要求を取りあげて上司と交渉したりしました。そのことに対して、上司から、「あまり、がたがた言わない方が、身のためだよ。」と言われたことがありました。私は、仕事面においても、人より目立って劣っているとはとても思えません。

川名課長は私への指名解雇の理由として、共働きで収入が多いとか、私の言動で会社をやめていった人がいるとか、離席が多いなどの理由を上げてきましたが、これらについても決して人並はずれた物ではありません。

そんなことをいえば私にこんな理由で指名解雇した川名課長だって、だれだって胸に手をあてて考えてみればあてはまることです。

こんな事で簡単に人の首を切られたらたまったものではありません。じゃうだんではありません。私は虫けらやなんかじゃありません。血も涙もある人間です。私達にも生きる権利、働く権利はあるはずです。

職場を離れる最後の日に、私は知り合いのいるほとんどの職場を廻って、あいさつをしました。そして、その全員が、私に対して、頑張れよ、とか、闘えば必ず勝てるから、陰ながら応援するよとかいって励ましてくれました。私達は、そういう多くの仲間のあたたかいはげましに支えられ、こんなひどいことがあってはならないと、闘いに立ち上がりました。

職制と警備が立ちはだかる門前での就労闘争には、たくさんの働く地域の仲間が応援にかけつけてきてくれました。

ピラをまく手もこおりそうな冬の寒い朝就労を要求する私達に、会社は固く門を閉ざしたまま、話し合いにすら応じようとしませんでした。朝早くから、夜遅くまでの解雇撤回闘争で、子供の面倒も充分に見てやれずに、一才三ヶ月の子供は下痢をくり返すようになり、そのうちに夫も、体の具合が悪くなり、一ヶ月間会社を休んで、休養するようにいわれました。

その時も、解雇者としてではなく、鹿角の妻として、夫の話で会社に行きたいという私に対して、門前ばらいするだけでした。

わけもわからずに、ただ泣きわめく子供を背中におんぶして、子守り歌をうたいながら、自分も一緒に泣いて泣いたこともありました。

会社は余剰人員ということで、私達を無理矢理指名解雇しましたが、そのうらでは今年の高卒新卒者を二十二名も採用したり、解雇後の職場では、残業や、徹夜、休日出勤がはげしく行なわれ、今年の三月期には、売り上げも史上最高になり、「そんなに早く好転するなら人員削減という、強行手段が必要だったのだろうか。」と、朝日新聞も報道している位です。

このことからしても、私達を指名解雇する理由など、どこにもないと思うのです。私達は収入源をたたれ、今日、明日の生活にも困

っているのです。一刻も早く職場に復帰できますように、裁判官の皆さんに心からお願い致します。

(三) 浦和地方裁判所 熊谷支部

非道❗

病氣療養中の労働者に退職強要

南 本 博

私は、昭和四十二年、本庄高校を卒業し、市内で最も大きな会社である、沖電気へ入社しました。新しい職場、新しい人間関係に胸をワクワクさせていました。以来、同じ職場で十一年間働き、現在私には小学二年生の長女を頭に、三人の子供がいます。妻は私が解雇される三ヶ月前から肺炎をわずらい、医師より一年間は安静にしていなければいけないと、忠告されていました。一家の収入は私が働く収入がその全体で、月四万円近くの住宅ローンの返済も行なっていたのです。

私が退職勧奨された時、私はこの事を訴え私の収入がなければ、家族はその日から困ってしまうのだと話し、やめる訳にはゆきませんと訴えました。しかし、それは聞き入れられず、会社は私達家族の生活基盤を、取り去ってしまいました。以来、私達夫婦にとって家庭が暗くならないよう、子供達に不安を与えない様、闘いが始ま

りました。

私達の本庄事業所では、昨年の十月十八日の第一回目の退職勧奨から、その締切り日までに、約百七十人の仲間達が職場を去って行きました。会社はこの間、雇い主という巨大な力を思うがままに付き、来週から産休に入るという身重な女性にも退職をせまりました。「あなたは能力がないのだから、会社をやめてほしい」とまで言いました。能力がないと決めつけられたその女性は「能力がないのならなぜ入社させたのか、私は入社試験に合格して入りました、いまさら何を言っているのですか」とその時の怒りを話してくれました。又共働きの女性には「だんなの収入があるのだから、あんたはやめても、だいじょうぶなはずだ、子供の教育に専念した方がよい」と家庭の内情にまで入り込み、強裂な勧奨をしたのです。それでも「やめる訳にゆかない」と断わるとご主人を呼び出し「あんたがやめなければ、だんなにやめてもらおうぞ」とおどかしにかかりました。共働きの多くは新築した家のローン返済、子供の教育費等を二人の収入から工面しようと生活設計をしていた人が多く、会社の言うような、余裕があつての共働きではありませんでした。

又、強引な退職勧奨は病氣療養中の、労働者も許しませんでした。工具という職場で働いていた根岸さんは、約二年前から、腎臓結石で療養中であり、週二回、病院へ透血にかかわなければならぬ身でした。職制は、その根岸さんの枕元まで侵入し、こともあろうに、

会社をやめると説得にかかったのです。はたして、この様な病身の根岸さんが、再就職が可能だと考えたのでしょうか、まさに死ねと言う仕打ちです。

一方、退職勧奨は、休日も夜もかまう事なく強烈に続けられました。夜、突如自宅訪問を受け、何も知らない妻を隣に置いて続けられる「やめろ」のことは、どんな労働者でも耐えられない屈辱であり、それは、長い間働き続けてきた労働者の顔を、平手打ちにし、見せたくない会社の横暴、家族に心配させたくない、労働者の気持を、裸にされ、ふみつけられる様な、耐える事のできない事です。普段なら、楽しくテレビを見ている子供達が、様子が変な事に気付き、そばに來ます。「寝ろ」と言っても寝ません。その前で悪罵の数々、そしてやめろ！……。

そんな仕打を受けた、その労働者は「会社の中で言われるのなら、俺一人が、がまんすればすむ事で、どんな事でも耐えられる。しかし、妻や子供の前でどなりつける。俺にはもうがまんができなくなった。耐えられなくなった」と、やめて行きました。又、十月二十一日、二十二日の休みには、車に合乗りした五人の職制が、退職願いに印を押さなかった労働者を襲いました。主人が留守である事を告げてもいっこうに聞き入れてくれません。「かくしたてをしても、だめだぞ」ととなり、家捜しをするぞと言い出さんがほどの勢いで「おやじに良く言っておけ、やめないとと言っても、やめさしてやる」。

こう言われた大梶野さんのおくさんに、何の責任があるのでしょうか。家の中まで踏み込まれる、どんな悪い事をしたのでしょうか。隣り近所の目もかまわず、棟こそちがえ、すぐ目の前に両親の住んでいるその先で、これほどにまで、追求する会社、私達労働者は、どれほどの悪い事をしたのでしょうか。これほどまでに、屈辱を、労働者は受けなければならないのでしょうか。

あらかじめ、リスト化され、限定された労働者に行なわれた退職勧奨は、希望退職とは名ばかりのものでした。リストアップされた私達には、退職強要に応じなければ、指名解雇にするぞとおどし、希望退職でやめるか、指名解雇されるかの二つのうち一方を選ぶしかありませんでした。

十月三十一日、百七十名からの仲間が去った会社の食堂は、以前なら大勢の労働者で混雑する食堂も、平日でありながら、休日出勤の時の様な、閑散とした空気に、さびしいものを感じました。しかし、多くの仲間が闘う隊列から離れていったその事を、私はせめる気にはなりませんでした。予定人員を退めさせる為には、どんな卑劣な手段でも使う会社にこの日、私は食堂で、こぶしをにぎり歯ぎしりをせずにはいられませんでした。

会社は、退職勧奨に応じなかった私達約三十名に、十一月二十日を期限とする解雇通告をしてきました。

私は、大塚管理部長以下七名の職制によって、出口をふさがれた

個室の中で、解雇通告書が読み上げられました。労働協約による人員余剰が解雇の理由でした。しかし、私はなぜ解雇対象者に選ばれたのか、問い正しました。しかし、立合った職制は何一つ答えませんでした。指名解雇の通告を受けたほとんどの仲間が、私同様、選ばれた理由すら告げられず、以後、私達は『沖電気で見すてられた労働者』『使えない労働者』『労働者失格』のレッテルが貼られ、大きな傷をつけられてしまったのです。再就職に際し、この事が、大きな障害になっている人も少なくない事を、会社は知っているのでしょうか。

十月三十一日から、十一月二十日までの間解雇通告を受けた、私達の待遇は、仕事を取り上げられ、トイレへ行くのにも職制がついてくる、座席は課長の前へ移動させられ、多くの同僚のいる中でみせしめとして扱われました。同僚と話をするのさえ阻止され、今日、傍聴人として参加している小山芳子さんは、不当な会社の仕打ちを組合へ訴えに行くのさえ力づくで、何度となくひきずりもどされたのです。

工具という職場で闘っていた五十嵐さんは、以前なら、話もするし、食事もしっしょだった囲りの人達が、自分から遠ざかって行く、話しかけても、そしらぬ振りをする。

彼は、こうやってやめて行きました。「俺は人間ざらいになってしまふ、だからやめるんだ。」と。

又、勤統三十年、労働基準監督署から二度も、工場を代表して表彰を受けた、勝田さんも、解雇通告を受けました。労働者にとって、模範のような方で、本庄工場の石づえになって働いて来た人です。働こうとしても仕事を取り上げられ、仲間と話す事を阻まれ、トイレにすら、自由に行けない、こんな連続の毎日でした。私は、一人一人と少なくなっていく職場で、去って行った仲間の「がんばってくれ」という顔を思いうかべながら、闘い抜くぞと決意をかためたのです。私は、このような会社の不当な仕打ちを許すことにはできません。

人員余剰と解雇され、現在六ヶ月すぎました。私は解雇される以前にも四月〜九月までの六ヶ月間、月平均二十時間の残業を行ってきました。そして現在でも多くの職場で残業が行なわれています。これでも、わずかな人間を解雇しなければならないほど人員余剰なのでしょうか。

一方「再就職はいくらでもある」といって説得させられ、退職した人達の多くは、いまだ正職に付けない状況です。ちなみに、本庄・児玉地域での雇用情勢は、月に八百人以上が失業認定にきますが、再就職はたった三割だと職業安定所の職員の方が説明してくれました。なぜならば、このせまい地域に百人以上の事業所は十八社しかなく、そのほとんどが募集をしてない状況の中、二百人を越す労働者を一度にほうり出した会社の責任は許す事のできないものです。

現在私達は、同じ境遇の中、解雇撤回に立ち上がった他の事業所の仲間六十一人と、はげまし合いながら、指名解雇を撤回せよと叫んできました。

この間、県内の二百二十以上の労働組合に訴え、百二十からの組合で、支援の決議をしていただきました。また、解雇は許さないぞという個人の署名も八千近くになろうとしています。

私達が、訪れるどの職場でも、暖かい労働者のみなさしにぶつかり、大きな拍手で私達をはげましてくれました。又、あのような退職勧奨が行なわれている中、そっと手紙を手渡し励ましてくれる仲間、カンパを募り送り届けてくれる職場内で働く人達も、少なくありません。無念な気持で、やめて行った人達も「がんばってくれ」とカンパ等で励ましてくれます。

私には、冲電気の中の仲間の、闘いの仲間のこの不当な指名解雇は、絶対に許さないぞという連帯をひしひしと感じます。そして多くの仲間達の支援・激励の中で、闘い成長してきた私です。これからも解雇撤回まで闘い抜き、必ず職場復帰を勝ち取りたいのです。以前のように「おはよう！」と、あいさつをしたいのです。

どうか私達の、働く者として最低の願いをお聞き入れ下さいますよう宜しくお願い致します。

(四) 前橋地方裁判所

仕事に生きがいとほこりをもち

組合から表彰されていた私が

長井 明

一、私は原告の長井明です。私は昭和三十七年三月群馬県立高崎工業高等学校を卒業し、その年の四月、冲電気に入社しました。

両親は息子が大企業へ就職したと大変喜んでくれたものです。入社後製造部量産試作課配属となり、フライス工として一六年以上同じ仕事に従事してきました。量産試作課は、開発した品物を量産体制にする過程の職場です。開発した品物の加工方法を検討し、いかに早く正確に良い品物にするか、又治具を作り品物を加工する仕事です。公社関係の仕事その他色々手がけてきました。女子が現場に配属になりフライス工として仕事にあたり四、五名の人を指導することもありました。女子が油になって仕事をすることは、非常に大変な事ですが、あたえられた仕事なのだから、いやいやするのでなく、力いっぱい仕事にあたる必要があると指導してやってきました。フライス工として皆立派に通用する様に

なりました。仕事の能率管理も努力しその実績も上げてきました。

私は仕事に生きがいとほこりをもって頑張ってきたのです。入社当時は残業が多く家にはフロと食事と寝に帰るだけでした。

二、昭和三十九年には十二指腸潰瘍で三ヶ月間入院し、その入院生活で、ある年配の労働者が長期入院をしていた所、見舞に来た上司が退職金を持ってきたというのです。その人の男泣きの姿に世の中の矛盾、しくみ等に疑問と関心を持ち勉強しました。

三、退院後、昭和四六年には青年婦人部の幹事を、昭和四一年には常任幹事、昭和四二年には副部長を務めました。組合役員である支部委員の時に職場で安全問題が論議になり、安全靴は会社が支給すべきだとの意見を反映しこれを勝ちとってきました。

その後中央委員の選挙で組合員の三分の二である一、五〇〇票近い支持を受け、トップで当選したのです。その時の感動は今でも忘れることができません。選挙の最終日、自分の職場の人達が数十名自発的に一緒に各職場を廻ってくれた時です。それでも夫婦だけで廻っていた時より、それぞれの機械の間から皆立ちあがり「長井頑張れ、今度は大丈夫だから」と様々な励ましの声が上がったのです。妻などは涙で何も言えず、ただ手を振っていました。後で「ほら解ってくれる人があんなに大勢いるじゃない、頑張ってきて良かったね。これからも頑張ろう」と力付けてくれました。

その次の選挙では、支持してくれた人に会社が「長井落せ」等色々のいやがらせがあり、二分の一以上の支持をうけながら、落選してしまいました。昭和四七年に労使の安全委員会委員も務め労金対策委員も歴任しました。長い間組合運動を続けたので、組合から第二回定期大会で表彰をうけたのです。

そして昨春秋、あの解雇通告を受けたのです。そのくやしさは一生忘れれることはできません。なぜ指名解雇などというしうちをうけなければならないのでしょうか。

四、まじめに仕事をしていても、組合活動をしていた人は解雇されてもしかたがないのでしょうか。しかも希望退職募集からわずかに二〇日間の短期間に、有無をいわさず、会社の自由に首を切ったのです。こんなことがゆるまれているのですか。裁判長、解雇されれば、住宅ローン、車の借金、両親の老後など、目の前がまっくらになる思いです。

現在私の借金を妻の賃金から差引いている為に、三万円ぐらいしか家に持ってこられません。今年小学校二年になった長男が小さい時からピアノが好きで、習いたいといっていたので少しずつ積立をしていましたが、又先になってしまおうといわれ何ともせつない気持です。

私のほかに解雇された高崎の人達も長男が三人、家を建てたばかりで、七〇〇万円も借金を背負った人、両親に安い賃金のなか

から仕送りをしている人等、まじめに仕事をしていた人を沖電気はむざんにも解雇したのです。

希望退職をした人達も同じ思いだったと思います。人員整理は私達の家庭をうばうだけでなく、労働者の働らくすべての権利をうばうものです。

解雇後八王子配転が出た時配転できずにやめて行く仲間もありました。又、職場でも自由に物も言えない暗黒の職場になっているのです。一日も早く職場に戻り明るい職場作りをしたい。みんなで力をあわせ、いい仕事したい。

沖電気は今回の人員整理は企業破綻という最悪の実態を回避するためと称し、剰員を理由にしていますが、こっそり新入社員を昭和五四年四月に採用したり、私達の調査でも、昭和五四年三月の一ヶ月間で休日出勤をした人は、高崎事業所だけで延べ三、〇〇〇名を超える人達が出動しています。毎日、二時間、三時間の残業を多くの人がおこなっています。又、会社は二年後の創立百年には、史上最高の利益を上げる計画もしています。現在でも創立以来最高の内部留保をためこんでいるのです。

沖電気の解雇はひどいと全国の多くの人達から、強い支援が続々と寄せられています。

一日も早く首切りを撤回させ、私達が働き生活できる権利を回復できる様、敏速の審理と判決を期待して私の陳述いたします。

連絡先

東京事務所 東京都港区三田三―二―二〇 03―4511―3515
 八王子事務所 東京都八王子市東浅川五四五 高尾コルメナニ〇六 0426―63―5725
 埼玉事務所 埼玉県本庄市朝日町三〇五六 0495―21―5481
 高崎事務所 群馬県高崎市正観寺町六六九―二 0273―62―4062

『沖電気不当解雇撤回裁判原告一覧』

(事業所)		(氏名)		(事業所)		(氏名)		(事業所)		(氏名)	
東京地方裁判所	品川	相原勝美	品川	品川	北村晴夫	品川	平井盛博	八王子	諏訪正	八王子	諏訪正
同	相原幸雄	本店	齋藤和成	芝浦	藤原正和	同	富樫直志	同	橋本久雄	同	同
同	東田熙子	品川	佐藤一夫	同	真喜志晃	同	米田和恵	同	同	同	同
同	東田稔	芝浦	佐藤辰美	同	松本和子	同	同	同	同	同	同
同	荒木貞	同	佐藤正子	同	松本謙司	同	同	同	同	同	同
同	飯田康男	芝浦	須田孝夫	同	柳沼俊男	同	同	同	同	同	同
芝浦	板垣てつ子	品川	菅野江美子	同	八島崇好	同	同	同	同	同	同
品川	市川美佐子	同	高橋弘孝	同	屋代真	同	同	同	同	同	同
同	伊藤善正	芝浦	辻野正弘	同	和代正	同	同	同	同	同	同
同	梅沢規子	同	中野達弥	同	渡辺秀雄	同	同	同	同	同	同
同	大塚喜久枝	同	中野百合夫	同	輪千泰三	同	同	同	同	同	同
同	大橋隆	品川	中村光子	同	計四十六名	同	同	同	同	同	同
同	影山政行	同	中屋重勝	同	東京地方裁判所八王子支部	同	同	同	同	同	同
同	加藤貞子	本店	中山森夫	同	八王子	同	同	同	同	同	同
同	金子輝人	同	榎垣国雄	同	笹島常信	同	同	同	同	同	同
同	川口義範	同	同	同	同	同	同	同	同	同	同
合計六十一名											

-26-

