

冬期賞与の差別支給が明らかに！

これまで、組合は評価と支給額との関係が不明だったため、明らかにするよう求めていました。これに対して、会社側は「対照表」を個別に同封すると回答していました。この回答に至るまでの経緯は既報の通り、私たちをはぐらかすようなものばかりで、「同封する」という回答に至るまでに数ヶ月の日数を費やしています。そして、今「対照表」を比較することで、なぜ会社が明らかに出来なかったかがはっきりとしました。

私たちが調査したところ、最低でも「部課長」「教室長」「総合職」「一般職」「不同意（給与制度改訂に不同意だった人）」の5パターンあります。

驚くべきことに、「部課長」が最も高く、「教室長」「総合職」「一般職」の順に、同一評価を得ても「支給月数」が下がるシステムだったのです。その差は、0.09、0.09、0.18ヶ月となっています。部課長と一般職では、最大の0.36ヶ月の差が自動的に生まれます。

過去、賞与について団交で、組合は「総合職」に比べ、「一般職」への支給が少ないことを指摘し、是正を求めてきました。しかしながら、会社側は「評価」の結果と回答し、私たちの要求を無視し続けてきました。

今までの回答は何だったのでしょうか？「評価」の結果なのではなく、評価をする前から、低いことが決まっていたのです。基本給が低い一般職は月数が少なくなり、基本給が高い部課長は月数が増える計算方法。これって、むちゃくちゃです。個々人が一生懸命働いても、最初から「差別」されているのでは、どうにもなりません。組合に参加し、団結してこの不正をただし、その責任を取らせましょう。

社長の労働者軽視、組合敵視を裁く！！

2010年1月15日、内藤さんのパワハラ事件の裁判が始まります

2001年に組合ができる以前は、この会社では、有給休暇が取れませんでした。「恫喝」「嫌がらせ」「評価での差別」などを恐れてのことです。組合が結成されて、有給休暇は「一定」程度取ることが可能となりました（業務量が多すぎて、取れない部署も多いですが）。

しかしながら、会社は「隠れて」、私たちに圧力をかけて、有休の取得を妨害しています。2008年6月の内藤さんの立ち上がりによって、遂に、明らかになったのです。

この裁判の最大の焦点は、社長の労働者軽視の姿勢、労働者使い捨ての考え方をただすことにあります。

過去、講師の評価が問題になったときの団交において、会社は評価を下げた理由として、「有休取得」を唯一の理由にあげてはばかりませんでした。これは会社経営陣の考え方なのです。

私たちは当初、有休取得妨害が今後起こらないような「抑止力」となることを獲得目標と考えて取り組み始めました。そこで、まず鈴木(当時)課長に、「謝罪」を求めましたが、一切の謝罪はありません。また、会社にも団交で、鈴木氏の謝罪を求めましたが、「現時点では、謝罪はさせない」(「現時点」ってどういうこと？裁判でもして、負けたらするのか？最初から裁判以外、受け入れるつもりがなかったのか？) 挙句のはては、全社員集会での、社長の発言です。私たちの闘いを「いじめ」だと言い、この事件は「パワハラ」ではないとし、「有休は考えて取れ」としました。

これでは、私たちの権利は守れません。一連のパワハラは社長の命令で行われているとしか考えられませ

ん。このことを、裁判を通じて満天下に明らかにしていきます。