

CU三多摩ニュース No.44

2019. 3. 20 編集人 宮本 一

コミュニティユニオン東京三多摩協議会

〒185-0034 国分寺市光町 1-40-12

北多摩西教育会館内

Fax 042-571-1166 / 090-2247-1166

Email cu3tama@abeam.ocn.ne.jp

統一地方選、参院選で働く

者の願いを実現する政治へ

執行委員長 佐藤 義見

今年は4月には統一地方選挙、7月に参議院選挙が闘われます。消費税 10%UP や 9 条改悪を狙う安倍政権を退陣に追い込み、労働者・国民のくらしと平和を守る政治への転換点ともいえる選挙となることから、組合員仲間に訴えます。

安倍政権は、国民のくらし破壊と平和を脅かす大軍拡予算を提案し、沖縄県民が住民投票で明確に『ノー』の審判を下した辺野古への新基地建設、県民の意思を無視し埋め立て強行の暴挙を行っています。市民と野党共闘勝利で、国民要求を実現する政治が求められています。

三多摩地域の多くの自治体も4月21日投票での市長・市町村議会議員選挙があります。国民健康保険税や介護保険料引き上げ等も計画され、「病院にいけない」という悲鳴。保育料無料化よりも質の高い認可保育園の増設をという保護者の声、特養ホームの増設、何よりもそれらを担う保育士や介護ヘルパーの賃金労働条件の改善が緊急の課題です。

自治体は、私たちに身近な政治の場でもあります。その首長、議員選挙に関心を払い、どの党が真に住民目線で奮闘しているのかを見極めた一票を投じてほしいと思います。そして続く参議院選挙で市民と野党の共闘を押し出し、安倍政権を退陣に追い込んでいきましょう。

組合の支援受けて解決し、感謝！

組合員Aさんからの聞き取り

私は高齢者の施設で働いています。職種は宿直専門のパートで、およそ8年間勤務してきました。働き続ける中で、賃金未払問題、無期雇用転換、雇用保険加入、その他の要求事項を含め使用者側に申し入れたいと思ってきました。

この間、コミュニティユニオン三多摩と相談して使用者側と交渉を行い、賃金未払分については合意に達しました。さらに無期雇用転換と雇用保険の加入についても確認がされ、基本的にすべての項目で合意しました。私一人では何もできず、組合の支援でここまで解決できたと感謝しています。

働く者の権利が守られる職場に」を願って社会福祉法人の高齢者施設で16時間拘束の宿直勤務で働くAさんは、最近の事業所のAさんに対する対応が、パワハラではないかと感じるようになり、組合に加入しました。その後、組合役員と自分の仕事の雇用契約について、検討し職場に対して、団体交渉を通じて問題点の解決を図ることとしました。

Aさんは当初から自分自身は社会福祉法人の仕事を通じて、少しでも社会の役に立ちたいとの思いで、契約に無いことも会社の指示を受け入

三多摩メーデーに行こう！

5月1日（水）午前10時～

井の頭公園西園（吉祥寺駅下車）



CUのぼり旗の下に集って(写真は昨年)

れて仕事をしてきました。しかし、組合役員とも相談し、あらためて労働基準法に基づく働くものの権利を学びなおし、自分だけの問題ではないと考え、団体交渉に臨みました。

団体交渉では、雇用契約による就業時間に対し、労働基準法に基づいた賃金を要求することや、これまでの雇用契約が1年契約で5年を超え、8年になることから無期雇用契約への転換を申し入れること。また、雇用保険法改定に伴い、雇用保険の加入資格があることからその適用を申し入れました。

働く実態にあった改善を求めて交渉

事業所は当初、Aさんの仕事『断続的労働の宿直』は厚生労働省の「特例申請許可」を受けているとしていましたが、違っていたことが判明。事業実態に合った改善を求めました。

その結果、①労働基準法に基づき、最低賃金との差額2年分を解決金として支給する。②無期雇用契約への転換の確認。③雇用保険の加入について2018年4月1日より加入を確認。④業務内容も「断続的労働」にあった仕事内容になり、労働基準法にのっとった働き方となりました。

Aさんは、「一人ではできなかった。組合の支援を受けて問題が解決した。」と話しています。

CU三多摩第5回定期大会のご案内

日時 8月4日(日)午後2時～
会場 国分寺労政会館3階会議室

3月執行委員会で働き方改革について学習

4月から年休5日は強制取得

3月のCU三多摩の執行委員会で、「働き方改革と労働者への影響」について、書記次長で社会保険労務士の北村博昭さんを講師に学習会を行いました。

働き方改革の全体像のポイント、労働時間上限と36協定問題や同一労働同一賃金などについて分かりやすく説明。事業者は新たに労働時間の

適正把握義務(タイムカード導入、パソコンログインやログオフの記録等)が求められる事や記録の3年間の保存義務を課したこと。2021年4月1日から、同一労働同一賃金を原則とし、①正規と非正規の不合理な待遇の差の禁止、②非正規への差別的待遇の禁止、③待遇差をなくすための規定の整備、④待遇に関する説明義務の強化等の説明がなされました。講義の中から、特に年休問題についてお知らせします。

事業者は年休を取得させる義務がある

今年の4月から、企業は従業員に対し、年間5日(半日単位可)の年休を取得させる義務が生じます。以下制度について大まかに紹介します。

—記—

対象事業者：事業規模の大小を問わない。建設・運輸業も含む。

対象労働者：年間10日以上(繰越分を除く)を付与された者。

○週の所定労働時間が30時間未満。

週4日＝継続3年6カ月以上の者。

週3日＝継続5年6カ月以上の者。

*週2日は対象外

方法：事業主が時季指定(労働者の希望聞く)。

罰則：年5日の年休を取得させない場合及び就業規則への定めのない場合、30万円の罰金。労働者の請求に応じない場合6カ月以下の懲役又は30万円の罰金。(以上)

北村さんは、私たちは労働者が活用可能な法律に習熟し、労働者を守る力にしようと結びました。

前進座公演「佐倉義民伝」

5月21日(火)

午前11時30分開演

国立劇場(半蔵門駅下車)

観劇料 6400円

申し込み大江さん又は組合事務所へ