

CU三多摩ニュース No.59

2020.6.20 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

宇都宮けんじさんは 働く者の強い味方です!!

7月5日は、都知事選の投票日です。CU東京は東京地評とともに、人権派弁護士・宇都宮けんじさん（元日本弁護士連合会会長）を推薦しています。宇都宮さんは、反貧困ネットワークの代表や2008年のリーマン・ショックのときの「年越し派遣村」の名誉村長をつとめるなど、一貫して、働く者、弱い立場の人に寄り添って闘ってきた人です。

コロナ禍を生き延びるための施策を

特に、今回の都知事選挙は、コロナ禍の中での都知事を選ぶ選挙です。宇都宮さんは、「都民一人一人の生存権がかかった選挙です。」と訴え、都民の雇用を守る、営業を守る、住まいを守る、生活を守る、命を守る都政を作ると言っています。

さらに、緊急の3課題と重視する8課題を政策として掲げています。その中には、○公契約条例の制定、非正規労働者を減らし正規労働者を増やすなど働く者の貧困をなくす。○自肃・休業などにより収入が減少した中小事業者に対する補償、仕事を失ったり、収入が減少したりした非正規労働者やフリーランス、また学生などに対する生活補償を徹底して行う。○都立・公社病院の独立行政法人化を中止するとともに、これまで以上に医療体制の充実強化を図る。○学校給食の完全無償化など子どもの貧困をなくす。など私たちの切実な要求が掲げられています。

コロナ後のこれから世界は、経済・効率優先からの転換、自己責任社会からの転換が求められています。東京の闘いは、必ず国政に影響します。

宇都宮さんと一緒に都民にあたたかい都政をつくりたいものです。

(CU三多摩委員長 佐藤義見)

解決した労働相談 2件

「残業代は基本給に含め、区分が不明」

不当性を訴え交渉・和解

X社の総務を担当していたYさんは、会社の社員への手当の未支給など「ずさん」なやり方について、使用者に率直に意見を言い、正してきました。このようなYさんを疎ましく思ったX社は他社への出向辞令を出しました。Yさんは健康上の問題も抱えており、やむなくX社を退職しました。



Yさんは会社の嫌がらせを組合に相談

Yさんは、この間上司から嫌がらせを受けており、X社のやり方を組合に相談していました。退職に追い込まれたことを契機に、組合では、X社の賃金支払いに問題がないか検証した結果、以下の二点についてX社に請求することをYさんと確認しました。

1、X社は基本給に「残業代20時間分が含まれている」としているが、基本給と残業代の金額的区別が判然としない。

2、残業時間について、30分未満は切り捨てていること。

基本給に固定残業代を含める場合は、金額での区分を明確にしなければならないとする判例もあります。そうでないと、固定残業代は無効になり、すべてを基本給として計算することになります。X社の場合、「基本給に20時間分の残業代を含める」としているものの、基本給と残業代20時

間分の金額的区分がされておらず、無効となります。あらためて、実際の残業時間で計算した時間外手当を支払わなければなりません。また、30分未満の切り捨ては違法です。

X社はあくまで残業代支払い拒否

組合はX社と上記の2点を交渉議題に、団体交渉を申し入れ、X社は弁護士を代理人として、交渉が行われました。

争点は、基本給に含まれるとしていた固定残業代が支払われていたとみるか否かです。組合は、固定残業代が基本給に含まれているというが、最高裁の判例などでは、金額で「区分を明確」にしなければならないとしており、X社のやり方は無効であると主張。

企業側は「本人が総務の仕事をしていたのだから含み残業代については納得していたはず」という主張をおこない。Yさんが勝手に残業したなどの攻撃もありました。また解決金の回答も組合の要求とはかけ離れたものであったため粘り強く事務折衝。組合はYさん本人が、在職中、総務の立場で社員の利益を守るために一貫して努力をしてきたことを具体的にあげ、X社のやりかたは、今後改められるべきだと主張しました。Yさんと共に、粘り強く交渉を重ね、不本意だと言っていた企業側と妥結しました。

(尼崎 記)

未払い賃金、休業手当の支払、さらに雇用継続等で合意



AさんはB警備会社の日給の無期雇用社員として、病院や福祉施設等で警備の仕事についています。

有給休暇を申請しようとしたところ上司から「有給休暇はない。」と言われ、逆に勤務態度が悪いと3月の勤務シフトに入れられてもらえず、無給の上3月末での退職を迫られました。

Aさんは、知り合いの市議に相談。CU三多摩

を紹介され、相談に来ました。

Aさんの夜勤の仕事は、午前4時45分から翌午前9時まで、16時間15分の拘束であるにも関わらず、深夜帯など8時間15分が休憩時間として、無休。1勤務当たり8時間の賃金のみ支払われていました。

病院勤務の時は、一人勤務で、救急車受け入れ等緊急時には深夜でも対応せざるを得ず、休憩の要件を満たしていました。そこで深夜手当を含む未払い賃金の請求をすることにしました。

また、求人の際に月10日～13日の勤務が求められていました。その後Aさんの希望もあり、月15日から18日の勤務となっていました。以上のことから、3月分は会社都合の休業として、最低でも10日分の休業補償を求めるにしました。

団体交渉で、B社を説得した結果、雇用を継続して有給休暇の利用を認めるとともに、休業補償、未払い賃金に対応した解決金を支払うことで合意しました。

(北村 記)

パワハラ防止法施行(6月)

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務になりました。

告知 CU東京三多摩協議会

第六回定期大会

日時 2020年8月2日(日)

午後2時開会

場所 国分寺労政会館

今年は、コロナ禍の中で開かれます。従って、参加人数を抑え、時間も短くすることにしました。

しかし、組合員の発言はしていただきたいと考えています。執行部から発言のお願いをさせていただきますので、その際はぜひお引き受けいただきますよう、お願ひ致します。