

CU三多摩ニュース No.71

2021. 7. 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

1600 人達成、CU本部定期大会



CU東京第13回定期大会が7月17日、感染対策のため50人規模で縮小して開催。CU三多摩から尼崎副委員長が厚生荘病院の闘いなどで発言し、副委員長に宮本氏、書記次長に寺川さんを選出。女性副委員長が2人、26才の青年副委員長も誕生など執行部の平均年齢は63才、女性は7人。

目標の1600人を達成し、今年中には1700目標、近い将来は3000人組織実現を確認しました。

労働相談実践講座(単発)開く



7月11日、CU三多摩で労働相談実践講座を開きました。相談に乗ることはできるが、「自信を持って団体交渉に臨めない」や「特定の人に負担がかかっている」

などの状況に対処するためです。

講師は顧問で八王子合同法律事務所の白根心平弁護士(写真)。以下概要を掲載します。

1、信頼関係の構築と相談趣旨の把握

相談に入る際の相談員の心構え

- ① 安心して話せる雰囲気を作ること。
- ② 相談者を個人的価値判断でさばき、説教したりしてはならない。
- ③ 相談者への無意識の迎合に繋がらないように

留意する。

- ④ あくまでも当事者が相談の対象である。

相談者からの聞き取り

相談・交渉の根幹は事実関係の正確な把握。紹介者がいるときは事前情報を得ることも有益。

- ① 何を解決したいかを把握すること。
- ② なぜ争いになっているかの把握が最も重要。
- ③ 必要事項を細大漏らさず聞きとること。

争いになった事情を相談者の有利な点、不利な点も含めて事実を語ってもらうために努力する。

相談員の注意すべきこと

① 相談者の話を聞きながら、並行して法的に理解し、分析する。

② 相談者の言い分には不合理な面がある。後にその言い分が有利か不利か、客観的で合理的な裏付けがあるか否かを整理する。

客観的資料の収集

- ① 重要な証書は早い段階で収集する。

雇用契約書、給料明細書(あるだけ全て)、タイムカードのコピー(あれば)、残業をしたことを示す客観的資料(手帳のメモ)、就業規則、音源など。

- ② 予め上記資料を持参するよう要請をしておく。

2、法的な判断の枠組みと検討方法

法的紛争は法律によって解決される

① 裁判官や弁護士の法的な紛争を見る視点を知っておくことは、解決案などを類推するに有益である。

② 法的紛争は裁判所でなくても解決合意できる。団体交渉は最も幅が広く得であり、早く解決できる方法である。

厚生荘病院労組 抗議の24時間ストライキ 引き続き、支援をお願いします。

厚生荘病院労働組合は、6月25日、9時から24時間の全面ストライキに入りました。年間予算で夏冬ボーナスをゼロ、予算通り夏期一時金を「支給しない」と回答。6月24日の交渉で再回答するも、一律1万円と、職員の生活を破壊する低額回答。

労組はストを整然と決行。午前9時に行われたスト開始集会には、CUをはじめとする労働組合、市民の支援組織(厚生荘病院を守る会)などが参加し



激励しました。聖蹟桜ヶ丘駅前での宣伝・ビラ配布に、支援者も含めて延べ 40 人以上の参加で 400 枚のビラを配布。話しかけてくる人も多く、市民の高い関心が寄せられました。翌 26 日 8 時 45 分に終結集会を行い、法人に誠意ある対応を求め交渉を申し入れること等を確認し業務に戻りました。

厚生荘病院労組は、団体交渉で昨年並みの一時金での解決を要求し、三多摩労連も法人理事長への抗議ファックスにとりくむことを確認しています。

残念なことに、今回の一時金一律 1 万円回答で、6 人の職員が退職する見込みで、退職者は、この 1 年間で 94 名になり、病院存続が危ぶまれる事態になっています。

《裁判傍聴支援のお願い》

○東京地裁立川支部 404 号法廷。 8 月 25 日(水) 午前 10 時から 9 時 45 分までに 1 階ロビーに集合。

○東京都労働委員会（都庁第一本庁舎 38 階）8 月 2 日（月）午前 10 時 30 分から。

◆労働相談より

最近、変形労働制で働き、残業手当がまともに支払われないという相談事例がありました。給料表を見ると基本給のほかに見做し残業代が記載され、それ以外の残業代も計算されているものの正確ではありません。ここで問題になったのが、会社側の主張する『変形労働時間制』であったという点です。

『変形労働時間制』とは、使用者と労働者が業務の繁忙期と、閑散期に応じて働く時間を配分することにより、**結果、労働時間を短縮することを目的**とする制度です。しかし、『変形労働時間を採用する』と宣言するだけで適用できるわけではありません。

変形労働制とは

変形労働時間制には①一か月単位の変形労働時間制、②一年単位の変形労働時間制③フレックスタイム制があります。

①一か月単位の変形労働制

a まず就業規則に定め、監督署への届けが必要で

す。

b 労働日と労働時間を設定、一週間の平均労働時間を 40 時間以下に設定。

《就業規則例》

○毎月 1 日を起算日とする 1 か月単位の変形労働時間制とし、所定労働時間は、1 か月を平均して 1 週間 40 時間以内とする。

○各日の始業時刻、終業時刻及び休憩時間は以下の通りとする。

1 日 から 24 日まで午前 9 時から午後 5 時、休憩時間正午から午後 1 時。

25 日から月末まで午前 8 時から午後 5 時、休憩時間は正午から午後 1 時。

休日は毎週土曜日、日曜日とする。

②一年単位の変形労働時間制

（1 か月を超え 1 年以内）

1 か月～1 年以内で週平均 40 時間以下の労働時間であれば、1 日 10 時間、1 週 52 時間まで働かせることができます。しかし、労働基準監督署への届け出、就業規則への定めが必須です。

以上のことは『わかる労働基準法』2019 年版を参考に福田が要約しました。また、上記①②についての下記の表もこれを参考に福田が作ったものです。③のフレックスタイム制は省略します。

変形労働制はあくまでも週 40 時間を守るための方策です。変形労働制を理由に不当な過剰労働や残業代未払いが起こってはいけません。ご自身の職場の状況なども良く把握して、良い労働環境の整備に生かしてください。

変形労働時間の種類と特徴		
期間の単位	1 か月	1 年
労使協定	要	要
監督署へに提出	要	要
特定の事業・規模のみ		
労働時間・時刻など	休日の付与日数、連続労働日数の制限	週 1 日 or 4 週 4 日の休日 週 1 日
	1 日の労働時間の上限	10 時間
	1 週の労働時間の上限	52 時間
	1 週平均の労働時間	40 時間
	時間、時刻は会社が指示	要
	出退勤時刻の個人選択制	要
	就業規則で労働日時を明記	要
	就業規則変更届の提出	要