

ブラックな働き方とどう対抗するか 青年団体が労働問題学習会

「ブラックな働き方とどう対抗するのか」というテーマで、3月20日、武蔵野三鷹地区の青年組織・民青とCU三多摩、三鷹革新懇の三者共催で学習交流会を行いました。参加者は13人。講師はCU東京の高畠副委員長でした。



「表題の答えはこの中に書いてあります。」と東京都発行のポケット労働法を基に、具体的な例を示しながらの講義。時間が短く、どうして今、ブラック企業が増えたのかという現状については概要に触れただけにとどめました。

講義が一段落したところで、参加者の若者から、職場やアルバイト先で受けた、いじめや不当解雇の経験などが話されました。この学習会を準備してくれたことに感激。参加者は若者達の労働環境がひどいとは聞いていたものの、若者達の実際の報告に他の参加者もビックリ。

高度経済成長とは何か、学校ではどうして労働法を教えてくれないのか等の質問も出されました。

今回の学習交流会は労働法を学んでもらう機会だけではなく、若者が職場でどういう働き方をさせられているのかを知る良い機会にもなりました。

参加した18歳の高校生は「学校では知ること

ができない「労働法」を学ぶことができ、ブラックな働き方を要求する会社が増えてきている中で、社会に出る安心材料になりました。

労働者の権利を知らなければ、自己責任の考えに陥ってしまうと思う。声をあげることでこれから働く人の利益にもなってくると思う。」と感想を寄せました。

また、介護職の男性は、「私自身、介護職としてブラックな賃金体系を強いられたり、パワハラを受けたりという経験をした。大変貴重なお話を伺えたと思います。まだまだ学ぶべきことは多いと思いますが、後に続く世代のためにも、一人ひとりが自分らしく、安心して働き、生活できる社会をつくる一員になりたいと思います。」と話されました。

学習に先立ち、CU三多摩でも執行委員会で『労働組合とは』の学習を行いました。自分の問題だけでなく、ほかの組合員の苦しみも共に解決していく。それが労働組合です。

今後とも。若者が職場で苦しみ、辞めてい飾るを得ない事や、自らの命を絶つことが無いよう、共に頑張っていきたいとの思いです(中山記)。

障がいを負って復職かなわず、 早期退職扱いで合意解決

X市の職員Aさんは20年以上にわたり、市立保育園の給食調理業務に従事していました。数年前から難病を発症し、調理業務が困難になりました。車いす生活となり、全身の症状もあり、立ち仕事も困難となったため、病気休職をしていました。休職の間に障害認定を受け、障害者手帳も取得しました。

Aさんは、市として障害者雇用を促進する立場にあるからと復職を希望しましたが、市の人事当局はAさんが現業職であり、事務職への復職はできないと拒否。しかも、このことがAさんに伝えられたのは、今年度の勧奨退職(退職手当の優遇制度)の募集が過ぎた後でした。

Aさんは休職期間の満了が3月に迫っており、このままでは、復職もできず、勧奨退職も受けられず、免職(解雇)になってしまうという危機感

をもち、居住地の市議会議員に相談、組合を紹介されました。組合では、Aさんの訴えと意向を聞いて、X市へ団体交渉を申し入れました。

団体交渉を申し入れるにあたって、

- 1、Aさんは公務員だが、現業職（技能労務職）であり、労働関係は地公法ではなく、労働組合法が適用されるため、労働組合の団体交渉の申し入れを使用者（X市市長）は拒否できない。
 - 2、Aさんに対し、休職期間満了で自動的に免職とすることはできない。公務員の任用制度の免職ではなく、民法上の解雇であり、解雇権濫用法理が適用される。
 - 3、X市の当局が難しいと言っている「技能労務職から事務職への「任用替え」」ではなく、事務補助（軽度の事務作業）であれば、現業職のままでも可能である。
 - 4、Aさんの体調から、復職困難な場合は、勧奨退職を適用させる。
- 一ということを確認し交渉に臨みました。

年明けの1月に行われた、X市の人事当局との団体交渉で、組合は本人の復職とともに、復職困難な場合は勧奨退職扱いとすることを申し入れました。

X市当局は組合の申し入れを検討した結果、①Aさんの復職先を検討したが、可能な職場がなかった。②退職にあたっては、本人の申し出があれば勧奨退職扱いとするという回答を行いました。組合は、これを評価し、Aさんと相談の上、回答を受け入れることにしました。



コロナワクチン未接種を理由に退職強要

BさんはA病院の事務職員として働いていました。ワクチン接種をしたくないと申し出たところ、理事者や事務長に呼び出され、ワクチンを接種しなければ退職届を出すように迫られ、退職届を出してしまいました。

その後Bさんは納得いかない組合に相談。組合は不当な解雇だと団体交渉に臨み、1回目

の団体交渉の後、A病院でもコロナ感染が広がり、団体交渉の延期が続いていました。

その間、共産党の小池晃参議院議員に「ワクチン未接種者に対する差別的扱い」について相談したところ厚生労働省に相談内容を伝え、改善を申し入れてくれました。



その結果、厚生労働省労働基準局労働関係法課で「コロナウイルスに関するQ&A」の「ワクチン接種を受けていない人に対する差別的扱いの防止」について加筆改善したとの報告がありました。

その内容は、「※労働契約法 16 条によると、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合には、解雇はその権利を濫用したものとして無効となります。また、労働契約法第 17 条第 1 項によると、期間の定めのある労働契約の場合は、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、解雇できない。」というもの。

A病院の顧問弁護士にそのことを伝え、早期解決を申し入れ、事務折衝にて解決しました。

Bさんから「組合に相談して本当によかった。ありがとうございました」と報告がありました。

前進座観劇会

演目：杜若艶色紫

日時：5月14日(土)～23日(月)

場所：国立劇場大劇場

CU 三多摩はこの公演を支援しています。

お申し込みは大江まで

組合員の皆さんの投稿募集

組合員の皆さん、自分の趣味や嬉しかったこと、悔しかったこと、職場での出来事など何でも構いません。メールや郵送、fax など投稿をお寄せください。アドレスなどいつもニュースを送付している封筒に掲載されています。