

CU三多摩ニュース No.80

2022. 4. 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

350人のCU三多摩めざして 加入対象者ご紹介下さい！

執行委員長 宮田 清志

コロナ収束が見通せない中、職場でのパワハラや雇止め、シフト減など理不尽な仕打ちに遭い、「やっと親身に相談できる場があって嬉しかった。」とCU三多摩に相談にこられて解決した方からお礼の言葉が続いています。

相談員はボランティアで献身的に相談にのり、これまで 200 件以上の解決をしてきました。駆け込み寺の役割を果たして来たCU三多摩ですが、問題解決後に組合を去る方も一定あり、組合員数は足踏み状態です。

CU東京は春の拡大期間成功へ向け、3月27日、学習交流集会・出陣式を開催し、4～6月に112人の拡大で1,700人の組合をつくろうと意思統一しました。三多摩は21人目標です。

目標をやり抜き、より強力な相談体制と運動を推進する力を作りたいと思っています。組合と協力団体の皆さんのより一層のご支援をいただきますようお願いいたします。

CU三多摩の明日を築く力は組合員が増える事。春の拡大運動へのご協力をお願いします。

労働相談解決

定年後の再雇用制度の恣意的運用はダメ 希望通りの働き方を認めさせたAさん

Aさんは自治体の補助金で運営されるB事業所で働き、この三月で定年を迎えました。定年に先立ち、事業所の再雇用制度を利用したいと申し出たところ、上司から「週3日、現場での就労」で雇用すると告げられました。

ロシアはウクライナへの攻撃を直ちにやめよ！

ロシア大使館へ抗議をしましょう。

電話 03-3583-4224/fax 03-3503-0593

Email : tokyo@mid.ru

組合員であるAさんは「納得がいかない。私はフルタイムで働きたい。」と組合に相談の電話をかけてきました。

組合とAさんは職場の『再雇用に関する要綱』で、再雇用の働き方の基本は週5日勤務であることを確認。直ちに団体交渉を申し入れました。

団体交渉では、要綱の記述は週5日勤務が基本であり、3日乃至4日というのは労働者が希望することができるというもの。B事業所の3日勤務以外は認められないというのは要綱に違反するものであると厳しく指摘、見直しを求めました。

さらに、現状の事務職から現場での勤務に変更というのは懲罰的な意味に受け止めるがそうなのかと確認。もし、そういう意味でなければ現状の事務職で再雇用すべきであると指摘、これも見直しを求めました。

交渉の中でB事業所の幹部から、Aさんに対する人権侵害の発言が出ましたが、組合はすぐに撤回を求め、その場で謝罪をさせました。

団体交渉が終わった日の午後、Aさんに上司から週5日勤務を認める旨の通告があったと報告がありました。

組合とAさんとB事業所は三月中に、①事所からの週3日、現場業務とする旨の通告はなかったこととし、週5日勤務とすること。②業務は事務職を基本として、現場業務も手伝うこともあるとの協定書を取り交わしました。

Aさんは4月1日から元気に働いています。



パワハラで病氣休職、生活困窮 団体交渉で解決、転職しました

Cさんは運輸関係のD社で働いていました。あることをきっかけに上司や同僚から悪口や嫌がらせを受けるようになり、パニック障害を起こしました。人に対する不信感と自分には生きている価値がないのではと一日中悩むようになり、外出もできなくなりました。



Cさんは三か月間の病氣休職となりましたが、経済的にも困窮し、思い余ってCU三多摩に電話で相談を寄せました。

組合では早速、D社への団体交渉を申し入れ、第一回の交渉で、パワハラを訴え、さらに仕事中に同僚から靴で蹴られて怪我をしたが、労災を申請した際、自分で怪我をしたことにさせられたことなどを伝え、①パワハラをした個人の不法行為責任②会社によるパワハラ防止義務違反の債務不履行③労災の虚偽申請を追求。調査をし、後日回答をするよう申し入れました。

D社の代理人弁護士はパワハラを調査したが表現が間違っていたがパワハラには当たらないと判断したと回答しましたが、組合はこの回答に事実をもって反論。同時にCさんの復職の意思がないこと、早期に解決することを目的として、解決金を要求。D社側から解決したい旨の回答を得、Cさんが100%満足のいく結果ではありませんでしたが、合意に達しました。

パワハラを受けたときは

パワハラ防止法が施行されても、依然として働く現場のパワハラはなくなりません。パワハラを受けたときは、携帯などで録音をしましょう。また、その時の情景を同席した人のことも含め、事細かに、一言一句も漏らさないつもりで書き起こしておきましょう。

雇用契約期間中の雇止めは不当！ 補償を求め早期解決

Eさんは12月17日から3月31日までの雇用契約を結び、F社会福祉法人のデイケアセンターで働いていました。

介護職として働くことになり、慣れない業務を一生懸命していました。ところが3月に入って、突然、施設の主任に呼び出され、職場を辞めるように言われました。

あまりにも突然の通告であることから、その理不尽さにどうしたら良いかと悩みながら歩いている時、駅に向かう途中、日本共産党の掲示板に「なんでも相談を」の記述を見つけ、共産党の事務所に電話をし、地元の市議会議員とCU三多摩を紹介されました。組合では早速役員が事情を聞き取り、対応を検討しました。

組合はF社会福祉法人に対して、Eさんの契約は元々1年間であったこと、Eさんに就業規則が提示されていないこと、主任の対応はパワハラ行為であり、主任に解雇権はなく職権の乱用であることを伝え、賃金補償を求めました。

F社会福祉法人はその事実を認め、賃金の保証をすることで早期解決に至りました。

Eさんから、「こんなに早く解決できるとは思ってもよらなかった。」「新しい職場も見つかり、本当に感謝しています。」との連絡がありました。



前進座観劇会

演目：杜若艶色紫

日時：5月19日(木)午前11時開演

場所：国立劇場大劇場

観劇料 6500円

お申し込みは大江まで



組合員からの投稿を募集します。 ご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OK。メール、郵送、faxなどで投稿をお寄せください。アドレスなどはニュースを送付している封筒に掲載されています。待ってま〜ず！