

主権者はあなた！投票に行こう！

7月10日は、参議院選挙の投票日です。

平和とくらしが守られるか？

あなたの一票が大事！

今回の参院選挙の大きな争点の一つが、憲法9条を守る政治の実現です。自民党や維新の会などが、ロシアのウクライナ侵略に乗じて、大軍拡路線に舵を切り、「敵基地攻撃能力」の保有や「核共有」論まで言い始めました。そして、戦後の平和な社会を保証してきた憲法9条を骨抜きにするため、9条に自衛隊を書き込む「憲法改悪」を狙っています。

日米首脳会談では、軍事費の相当な増額を約束し、防衛予算をGDP比2%以上（11兆円規模）にしようとしています。これは、いまでも世界第9位の軍事費が、米中に次いで世界第3位になる額であり、戦争する国にまっしぐらです。

平和と暮らし破壊とめよう

今でも大変な私たちの生活・くらしは、今、物価の高騰で、さらに追い打ちをかけられています。そこに軍事費の増額です。2倍の軍事費はどこから持ってくるのでしょうか・「消費税大増税」

や「社会保障費の大削減」でしょうか。

参院選挙は、日本の命運を左右する選挙であると同時に、生活・くらしに直結する選挙です。

みなさん、投票に行っても私たちのくらしを少しでも



良くしましょう。莫大な税金を使う大軍拡に反対している党を応援しましょう。

ロシアはウクライナ侵略を直ちにやめよ！

ロシアのウクライナ進行を口実にした憲法9条改悪、核兵器共有のたくらみを参議院選挙でストップさせよう！

労働相談より

退職にあたっての有給休暇の買い取りと残業代未払い分の請求について

Aさんは、退職にあたって、残りの有給休暇を取得し、職場を辞めるつもりでいましたが、自分が休むと職場の皆さんに負担がかかることから、どうしたら良いか悩んでいました。

組合は、Aさんからの相談を受け、①退職にあたっての有給休暇の取得は職場の実態に照らして難しいことから、買い取りを申し入れる事。②職場の実態を反映した残業代が支払われていないことを確認し、未払い残業代の請求をすることとし、Aさんの職場に団体交渉を申し入れました。

組合は、団体交渉で、職場の仕事の実態や時間外手当の正しい計算と支払いがされていないことについて、労働基準法にのっとった対応を要求しました。その際、就業規則に、勤務時間の記載がない事や、毎月の勤務のシフトが就業規則では、前月の25日までに周知されることになっているものの、周知されていない実態や就業規則より労働日が多い実態や有給休暇の処理が労働基準法どおりにとれていないことなどを指摘しました。

組合に相談し良かった、勉強したい

2回の職場の理事者を含む団体交渉では、Aさんの職場の勤務態度などを取り上げ、買い取りをしたくない様子でしたが、団体交渉の結果、Aさんの職場から、①組合の指摘通り、2020年

の4月以降の残業について、タイムカード通り全部見直し、支払いたい。②労働日が多い実態確認し、未払い分として支払うこと。③退職にあたって、有給休暇が取れない実態を確認し、買い取りすることとしたいとの、報告がありました。

Aさんは「わからないことがいっぱい、組合に相談してよかった。」「これを機会に、組合のことを勉強したい」と話しています。

宣伝チラシ作りました



CU三多摩の宣伝チラシ作りました。今、賃金は上がらないのに、物価が上がるなど労働者の暮らしは一層悪化しています。

仲間を増やして最低賃金の全国一律1500円、男女差別賃金の解消、労働環境の改善など、みんなの力で解決するためにも、地域での宣伝などに活用してください。

コミュニティユニオン東京 三多摩協議会 第8回定期大会告示



日時 8月7日(日)
午後2時開会
場所 国分寺労政会館
(国分寺駅下車)

お願い：

ご夫婦やご家族で組合員の皆さま、郵送料金を節約するため、連名でのニュース送付へのご協力をお願いします。なお別々の送付を希望する方はその旨ご連絡ください。

《労働問題のスペシャリストから》

離職証明書の離職理由が会社都合なのに自己都合」と書かれている

○離職証明書は、本来離職理由を退職する人に確認して正しく記載することが求められています。

しかし、会社が一方的に「自己都合」で届け出してしまう場合があります。そんな時は、ハローワークの窓口で、理由を述べて会社都合であるということを伝えましょう。「申立書」のような文書を求められた場合には、はっきりと自分の考えを記載しましょう。書き方がわからないときは組合に相談してください。

○労働者の離職理由（会社都合か自己都合か）は、会社が離職証明書に記載した内容だけで必ず決まるというわけではありません。

異議があれば、ハローワークが会社や本人から事情聴取を行い、それをもとにハローワークが会社都合退職か自己都合退職かを、判断し決定することになります。

会社の労務環境に問題があり退職した場合は、本人の意思による退職であっても、ハローワークにおいては会社都合退職と判断されることがあります。逆に、労働者の主張する事由が退職との因果関係としては乏しいとして会社の主張を認める場合もあります。

嫌がらせ等の事実があったとしても、それが離職の原因となったかがポイントです。離職理由の変更には、時間も労力もかかるので、退職の際にははっきりと「会社都合である」と主張して、離職証明書にそのように記載させることが重要です。

一人では言えないというときは、**退職前に組合にご相談ください。**

