

地方から社会を変えるため 選挙に行きましょう

三多摩協議会執行委員長 宮田 清志

仲間の皆さん、コロナもだいぶ落ち着いてきましたが、体調は大丈夫ですか。お互い健康に気を付けたいですね。さて、今年は市長、市議会議員などの統一地方選挙が行われます。

国政では安倍～岸田政権がコロナ問題で有効な手を打たず、国民は入院先もなく、救急車も中々来てくれないなど苦しめられました。

また、中国による台湾有事を口実に、戦後日本が守ってきた憲法九条や専守防衛を投げ捨て、敵基地攻撃力の保有を宣言し、5年間で43兆円もの大軍拡を進めています。さらに日本の国民や国会に説明する前にアメリカへ報告に行くなど、いったいどこの政府かと思えます。

原発問題でも震災以後、新設はしないという方針を変え、古い原発の運転延長など国民世論を無視し推進しています。国政選挙がないことをいいことにやりたい放題です。

今回の選挙は地方の選挙ですが、今の国政はおかしいという私たちの意志を示し、また住民に一番身近な政治こそ、住民の命や暮らしを守る政治に変えるため、皆で選挙に行きましょう。

【労働相談より】

コンビニ・フランチャイズ店の閉店と解雇問題

○私の雇用はどうなるの？

A コンビニ店に勤務している
Bさんから、昨年10月、店が年明けの1月末にフランチャイズ契約が切れるが、オーナーは更新する意思がないようだ。その後



の従業員の雇用はどうなるのかという相談がありました。オーナーからは従業員に1月以降についての説明も情報提供も全くないため、組合は今後のBさんの処遇について、団体交渉を申し入れました。

○閉店・廃業後の再就職先の確保を要求

年末にオーナーの委任を受けた、C法律事務所の弁護士から、コンビニ本部はA店を閉店とする方針で、雇用を承継する可能性はないと連絡がありました。

組合は従業員への事前説明もなく、閉店の1か月前に解雇通告を行うなど、雇用主としての説明義務を果たしていないことを指摘。①Bさんの再就職先をコンビニ本部などに要請して確保すること、②再就職先が確保できない場合は年次有給休暇の未消化分相当の金額と通常の賃金の6か月分の支払いを要求。

○団体交渉では要求にまともに答えず

第1回の団体交渉の冒頭、オーナーから、閉店に至る経過の説明がありました。その上で①Bさんの再就職先は、本部にも要請したが条件に合う店舗はなかった。②年休の未消化分の支払いには応じるが、通常の賃金の6か月分の保障には応じられないというものでした。

組合は今回の解雇が廃業に伴う整理解雇であり、解雇手続を尽くしていないと指摘。残された期間、再就職先の確保を優先し、だめなら6か月分の賃金支払いは当然として、あらためて検討するよう強く求めました。

○第2回交渉で若干の上積みを得て妥結へ

閉店後に行われた交渉でも、オーナー側は、前回の回答を繰り返しましたが、組合は廃業を決めた昨年9月に今後のことを説明していれば今日のようなことにはなっていない。オーナーの責任が問われていると改めて追及。休憩をはさんで、オーナー側は若干の上乗せをすると回答。その後、Bさんと共に検討し、今回の回答は長年にわたり献身的に働いてきたBさんの貢献に報いるには程遠いが、オーナーの生活状況や健康状態から、これ以上の上乗せは困難と判断し、妥結しました。

—上記コンビニで働いていたBさんの手記—

整理解雇。閉店の一か月前にそれを言われました。閉店の三カ月前、店の様子がおかしいことに気付き、CU三多摩に相談。おかげで雇用主から有給休暇買い取りと慰労金がもらえました。失業手当が貰えるまで二カ月近くかかり、そのお金を生活費に回せました。今後、コロナ後の息切れ倒産が増えると思います。CUの皆さんの活躍に期待しています。ありがとうございました。

パワハラ、残業問題を団体交渉で解決



A医療法人で、介護職として長く働いてきたBさんから、全労連の労働相談センターを通じて、職場で上司から定年後の再雇用に際してパワハラなどの一方的な嫌がらせを受けていると相談。

組合は職場の労働実態や問題点を聞き取り検討した結果、A医療法人に①パワハラに対しての謝罪、②未払い残業代があることを確認し、その対応への改善と保証を求めてきました。

「相談してよかった、労組の大切さも」

当初、A医療法人は、①パワハラについては認めない。②残業代についても、「本人申請で支払っている」との態度。しかし、組合は録音の記録をパワハラ行為の証拠として提示。残業についても、タイムカードで確認しつつ、出勤時間の早いのは仕事のための準備作業をするためであり、退勤後の時間についても、夜勤者に負担をかけまいとして仕事をした結果で、時間が過ぎての打刻で、明らかに労働をしていた為の残業である、と厳しく指摘。改めて支払いを要求。

3回目の団体交渉の結果、医療法人より、パワハラ問題で、「Aさんが圧迫を感じたとすれば遺憾に思う」との表明があり、残業代についても、「解決金を支払う」との表明がありました。

Bさんは「泣き寝入りせず、CU三多摩に相談して良かった。労働組合の大切さがわかった」と話しています。

働く者のための「労働法連続講座」第3回

『賃金、賞与、残業代』

賃金は倒産時、立て替え払い法律も



労働法講座第3回は、『賃金、賞与、残業代』。講師は尾林弁護士がピンチヒッターで講義(一部紹介)。

1 賃金

賃金とは 使用者が労働者に労働の対価として支払う金員その他のものであり、労働者の生活の糧である。賃金の諸原則は①通貨払い一株券や商品払いダメ②直接払い一代理人への支払いはダメ③全額払い一物損などの天引きダメ④月一回、一定期日払い一翌月や支払日の勝手な変更はダメ。

また、賃金の一方的減額は許されない。倒産時でも、賃金は保証されるなど法律で一定保護される。賞与や退職金も、就業規則や賃金規定に定められていれば賃金。不払いは請求できる。

2 残業代

使用者は固定残業代や変形労働制などを利用して、残業代の支払いを抑えようとしている。残業代未払い問題では、制度を熟知し、労働者の賃金を守るための緻密な計算も必要となる場合も。

3 労働運動らしい取り組みを期待

尾林先生は、まとめとして、①労働相談でお金の回収で終わりではない。組合づくりに繋げる。②役員による請負?職場のリーダーを育てよう。③中小企業の打撃も考え倒産に追い込まない等、今後のCUの相談活動、未組織の組織化にも力を一との激励をいただきました。(文責 福田)

◆次回講座◆

4月15日(土)、午後1時半～4時

北多摩西教育会館(CU事務所3階)

お忘れなく。新規参加も大歓迎です。講座終了後、会費制で懇親交流を予定。組合事務所へTELを。