

3 年ぶりだね、お花見交流会



CU 三多摩協議会は、4 月 2 日都立小金井公園でお花見交流会を行いました。コロナ禍計画しては見送ってきたので、三年ぶりの計画となりました、前日までの雨で、参加を見送った方もいる中、十数人が参加し、料理に舌鼓を打ちながら、旧交を温め、交流しました。

今年は桜の開花が早く、散り始めてもいましたが、小金井公園は樹種が多く、まだきれいに咲いていました。

今後も組合員同士の交流会を開催したいと思います。皆さんの参加をお待ちします。

【労働相談】

配達従業員

病気で退職申し出を拒否され相談

Yさんは、配達業務を行っているX社に就労していました。昨年、労災事故で負傷したのに就労を続けたため、患部が悪化、配達が困難になりました。

管理職に退職を申し出たが拒否され、逆に配達部数を増やされる耐え難い状況でした。改めて、管理職に診断書と共に退職の意思を伝えたところ、拒否され、暴行を含むパワハラを受けま

した。

困ったYさんは地元A市議に紹介されて組合に相談。組合の聞き取りでYさんは、休日がほとんどなく、有給休暇は1日も取得したことがない状態。X社は社会保険や雇用保険にも加入せず、賃金は最低賃金を下回っている疑いもある中、退職の申し出をしたが拒否される。まさに就労の自由に反するものです。

組合は、経営者に「警告書」とYさんの退職届を送付。結果、経営者からYさんの退職と、有給休暇の未消化分の取得について承諾する、雇用保険は遡り加入し、離職票を発行すると回答しました。

YさんはX社の寮に入居のため、退職すれば住まいもなくなり生活も困難になる状況でした。

そこでA市議が急遽Yさんと市役所に同行し、生活保護が受けられるよう尽力。退職後の生活と寮を退出した後の住まい確保ができました。

市議とも連携して緊急対応した事案に

今回の問題は、使用者側の退職拒否が主な問題でしたが、退職の結果、労働者は生活の糧を失うだけでなく、会社の寮からの退出を余儀なくされ明日の住まいもなくなる問題がありました。

私たちの組合に「駆け込んでくる」相談は、労働問題とともに、多くが貧困問題を抱えており、生活問題の対策も並行して行わなければならないケースが、今後も増えるのではないかと思います。地域の議員、生活と健康を守る会などの民主団体との連携も重要となっています。

働く者のための「労働法連続講座」第4回

『労働条件の切り下げ』

労働基準法は使用者を縛っている



労働法講座の第4回目は『労働条件の切り下げ』がテーマ。講師の白神優理子弁護士は講義の冒頭「労働基準法は誰が守らなければならないか。」と質問。労働者か、使用者か、労働者と使

用者かの 3 つの選択肢を提示。参加者が挙手で答えましたが、さすがに労働者に挙手した人はいなかったものの、両方と答えた人もいました。

白神弁護士は「労働基準法は使用者が守らなければならない法律」とし、講義に入りました。

1 労働条件の原則

労働条件は労働者と使用者の合意で決定されるのが原則（労働契約法 3 条 1 項）。

1) 合意のない労働条件の切り下げは無効。

同意を求められたら①拒否をする。又は持ち帰って検討すると述べる。②切り下げを押し付けられたら文書で、同意の撤回や異議の意思表示をする。その際、日付を入れる等証拠を残す。

2) 合意は労使対等でなければならない。

強迫や誤認による合意は無効。労働協約や就業規則に反している場合も無効。相談を受けたら就業規則や労働協約の確認が必要。

***効力の強い順番は①法令＞②労働協約＞③就業規則＞④個別の労働契約**

2 就業規則の作成・変更による切り下げ

労働者と合意することなく、就業規則の変更で不利益変更はできない（労契法 9 条）が原則。しかし、例外として、変更が合理的で、変更後の就業規則が労働者に周知されていればよい。

***合理的とは ①法令または労働協約に反していないか。②法律的に必要な手続きを経ているか。③作成または変更の合理性が認められるか。**

3 労働協約変更による労働条件の切り下げ

1) 労働協約は内容が不利益変更であっても、その組合の組合員は協約の適用を受ける（労組法 16 条）。

しかし、労働条件の低下は民主的な討議を経た上で締結していない場合は無効。（最高裁判例）

4 降格・配転を理由にした賃金の切り下げ

賃金切り下げの理由となる処分の種類は①懲戒処分②人事上の措置としての降格③職能資格制度による切り下げ④配転に伴う賃金の切り下げがある。いずれも就業規則に根拠が必要であり、濫用でないかは厳しく問われる。労働者の同意も求められる。***人事は指揮命令によるので、「異議を表示(証拠を残す)」した上で、撤回されない限りは従う。**

5 個別査定に基づく賃金切り下げ

個別査定の適法となる要件は①賃金切り下げ

を予定した賃金制度が合意されているか。有効な就業規則で定められているか。②制度が合理的か。③実際の査定が合理的か。

以上、事例を入れて講義した後、白神先生は、団交を行う際は資料の収集が重要で、退職している場合は証拠保全の手続きも必要。十分な事前の準備が重要だとし、弁護士より労働組合の団体交渉の方が強いと激励しました。

（文責 福田）

【当事者からの事例発表】

「多摩市にある厚生荘病院はかつて市民に頼りにされた病院でした。」と労働組合執行委員長の吉田千代さんは切り出しました。

2018 年、厚生荘病院は湖山医療福祉グループとの業務提携を発表。以後 2020 年度に新人事制度が導入され、賃金の引き下げが始まり、ついに 2021 年 7 月、病院の閉鎖を発表。組合も団体交渉で閉院は反対と交渉を求めてきましたが、多くの職員が辞め、この年 12 月 31 日で閉院となりました。

吉田さんら組合員は退職を拒否、地域住民の皆さんと病院の再開を求め運動に取り組んできましたが、湖山グループは闘う組合員を解雇。2021 年度末以降、組合事務所にも入れない状況ですが、現在、解雇撤回裁判を闘っています。ぜひ、ご支援をお願いします。

次回の講座

●テーマは「懲戒処分、損害賠償」

●5 月 20 日(土)、午後 1 時半～4 時

●北多摩西教育会館（3 回大会議室）

お忘れないよう、新規参加也大歓迎です。

組合事務所へ TEL をください。

全国一律の 1500 円を今年こそ実現へ



春闘は大企業労組の要求に満額回答が話題になりましたが、中小企業の厳しい状況は変わらず。岸田総理は 23 年中に全国平均を 1000 円に上げると発言。しかし、求められるのは『全国どこでも 1500 円を』の要求額であり、既に「これでは暮らせない」の声も聞こえてきます。当面、全国一律どこでも 1500 円を実現するため運動を広げましょう。