

2023. 7. 1 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

HP アドレス <http://cu3tama.org>

政治に関心むけ、9条守れの声

最賃 1500 円を全国一律に

①欺瞞に満ちた広島サミット

広島出身を売りに、岸田首相が開いた広島での G7 サミットは失望をもたらすものとなりました。アメリカを中心とする軍事ブロックに参加する諸国で構成される G7 サミットは、核兵器による威嚇によって他国を抑えようとする「核抑止力」を公然と唱え、一方で世界の 92 カ国が署名し、国際法として発効している核兵器禁止条約を無視する態度をとったことに批判が広がっています。

②憲法をないがしろにする政治が横行

国政においては憲法審査会が毎週のように開かれ、憲法 9 条を改悪する流れを一層強めようとしています。緊急事態を口実にした国会議員の任期延長の策動など国民主権と民主主義を根底から覆す事態は決して許されません。

労働者の未来を奪う大軍拡と憲法改悪を許さない闘いを大きく広げることが求められます。

③労働者のくらしを守る最賃は 1500 円に

物価高騰が止まらない中で、最低賃金の引き上げは極めて切実な願いです。まもなく中央労働審議会が最低賃金引き上げの目安が審議されます。今年こそ最低賃金を全国一律 1500 円に引き上げる闘いを。

最低賃金の引き上げには、中小企業への支援も必要です。岸田内閣は大企業が保有する内部留保 500 兆円への 10%課税で、10 兆円の財源を生み出し、最低賃金を大幅に引き上げる責任を果たすべきです。

最低賃金は『全国一律 1500 円を』の声を大きく広げましょう。



働く者の「労働法連続講座」第 6 回目

『解雇事件：普通解雇、懲戒解雇、整理解雇』



第 6 回は『解雇事件』がテーマ。CU 三多摩の相談も多くが解雇事件です。講師は白神弁護士。

1、労働契約終了の種類

契約終了には解雇、雇止め、退職勧奨・強要、合意退職、辞職などがあるが、その対処方法は異なる。相談の際は、労働契約の中身を確認し、正確に把握することが重要。

2、辞職は自由

労働者からの一方的な解約・辞職は憲法 22 条及び 18 条により自由。退職の申し出は、文書を持って宣言すること。

①無期雇用契約＝2 週間の予告期間が必要。就業規則を確認する。

②有期雇用＝1 年以上の契約の場合、1 年が過ぎれば退職は自由。しかし、やむを得ない理由、明示された労働条件が事実と異なる場合などは即時に解除可能。

3、退職勧奨・退職強要—応じる義務はない。

①退職勧奨＝使用者側からの「お願い」の範疇。きっぱり断る。内容証明やメールなどで退職の意思のないことを伝え、証拠を残す。

②退職強要＝違法。パワハラに当たることも。執拗な退職強要がある時は、面談の内容を録音、担当者的人数・言動、時間、部屋の広さなどをメモし、証拠として残す。差止の仮処分申請や損害賠償請求ができる。

4、解雇全般

労働契約法 16 条は、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、その権利を濫用したものとして、無効とすると定めている。

①個別法に依る解雇制限

労働基準法は、業務上の休業中及びその後 30 日間・産前産後休業中及びその後の 30 日間（19 条）、国籍や信条を理由とする解雇（3 条）など、個別法令で解雇してはならないと定めているものが多数ある。これらの条文を駆使することも

肝要。

②就業規則、労働協約の解雇条項の拘束力

就業規則などに記載された手続きを守らなかった解雇は一般的には無効。手続きがきちんとされているか確認が重要。

③解雇は30日前の予告義務—予告がない時は30日分以上の平均賃金を解雇予告手当として支払わなくてはならない。

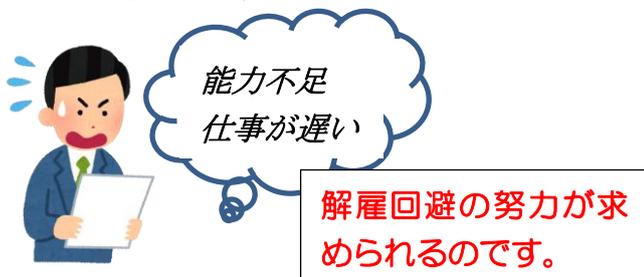
④相談を受けたら、○本当に解雇ケースか確認
○すぐに解雇事由を特定する(使用者は解雇事由を記載して証明書を交付すべき)。○組合で団体交渉を。○法令違反、手続条項違反がないか確認
○解雇の撤回を求め、就労意思があることを文書で明らかにする。そして、始業時刻に出社する。
○退職金や解雇予告手当が振り込まれたら、返金・供託、以後発生する賃金の一部に充当すると内容証明で通知しておく。使用者側の原因で働けない時、労働者は賃金を受け取る権利を有する。

5、労働者側に解雇の理由があるとする時

①判断基準—○客観的相当性(様々な措置を講じて改善されないか)。○社会的相当性(労働者に苛酷すぎないか)があるか。

②労働能力を理由とする解雇は、ケースバイケースだが、教育訓練、配置転換など解雇を回避する努力がなされたか。

③私傷病を理由とする解雇—○能力の欠如で復職困難(就業規則等に記載がある)。○復職可能性(医師の診断書や意見が重要)。○段階的な復職の可能性をさぐる。



6、有期雇用契約

①雇止めも解雇権濫用法理が適用されることがある。○実質無期契約型○期待保護型

②期間中の解雇は有効性がさらに厳格に判断される。

③同一使用者との間で、5年を超えて契約更新した場合は無期雇用への転換を申し込むことができ、使用者はこれを承諾したとみなされる。

7、労災

①業務を原因とする傷病には治療費・休業補償が支給される。申請に使用者の承諾は不要。

②認定基準がある。

③使用者の安全配慮義務違反での損害賠償請求も選択肢。

8、整理解雇

使用者側の経営事情等により、人員削減が必要になった時に労働者を解雇する。

①人員削減の必要性=収支・借入金の残高など、経営状況を基礎とする。

②解雇回避の努力(役員報酬カットや賃金カットなど)がなされたか。

③人選の合理性(選定基準を事前設定し、公正に適用等)があるか。

④説明協議義務(労働組合や労働者に時季・規模・方法、補償など説明し納得を得る)は果たしたか。

9、労働契約終了と社会保険、社会保障

①解雇の効力を争う場合は雇用保険法上の求職者給付の仮給付が受けられる。②健康保険の任意継続をすることができる。

10、組合の重要性

以上の講義の後、講師は労働組合について、勤務中の労働者の問題解決は、弁護士より労働組合の方が強いと指摘。労働組合は団体交渉権を持っている。交渉でパワハラ上司を異動させることができるのは組合。弁護士はできない。それなのに、組合の良さが伝わっていない。組合が大きくなって欲しいと期待を寄せ激励で講義をおわかりました。



次回の講座

テーマは「有期雇用契約、パート労働」

7月15日(土)、午後1時半～4時

北多摩西教育会館(CU三多摩事務所3階)

お忘れなく。新規参加も大歓迎です。直接会場へ。

労働相談より

求人票で明示された労働条件の有効性

《求人票の労働条件は無期雇用》

Xホテルでフロントを担当していたYさんが、雇止めの通告を受けたが納得できないと相談に来ました。

Yさんはハローワークで「無期雇用」と明示された求人票でXホテルに応募しました。Xの求めに応じすぐに働き始めました。しかし、その後示された契約書は一年の有期雇用契約。Yさんは



は契約書に署名押印しました。一年後の4月には何の問題もなく自動的に契約が延長になりました。

ところが、今年、2回目の契約更新を前に、Xから契約を更新しないと、雇止めの通告を受けました。理由はYさんが客とのトラブルを起こすなど勤務成績不良だからとしていました。Yさんは組合との相談時、Xの主張する「勤務成績不良」は事実と異なると主張。組合はXに雇止めは不当であるとして団体交渉を申し入れました。

《就業規則は65歳が定年》

組合は、Yさんと共に臨んだ団体交渉で、①Xの就業規則によれば65歳定年制が定められており、退職手続きなどが規定され、大半の従業員は雇止めされることなく雇用が継続している。②Yさんの業務は、Xにとっては、季節にかかわりのない基幹的業務である。③YさんがXに応募したハローワークの求人票には、「無期雇用」と明記されていたことなどを示して、Yさんには、引き続き雇用されるという合理的期待がある。この雇止めは、労働契約法第16条と同法19条に抵触し、解雇権の濫用で「無効」と主張しました。

《求人票の『無期雇用』は採用の誘因？》

Xは、雇用期間も労働契約が1回更新されたにすぎず、「合理的期待」が生じる余地はないと回答。また求人票に書かれていた「無期雇用」は採用の誘因に過ぎず、労働契約とは無関係とい

う見解を示しました。同時に、組合交渉をしているのだから、若干の解決金を支払うので交渉を早期に終息したいとも提起してきました。

《Xの回答は法律を正しく解していない》

組合とYさんは上記の回答を受けて、①雇用継続への合理的な期待が認められるべきことを再確認。それと共に、職安法第5条の3(労働条件の明示)に基づいて、求人票で明示されていた「無期雇用」は基本的な労働条件を示したもので、Xに採用されれば無期雇用で働けると考えて当然。さらに、求人票明示の条件を変更する手続き(XによるYさんへの説明と合意)がないかぎり、「無期雇用契約」が成立していることと見ることができると反論。事実、XからYさんへのその様な変更の説明の形跡もありませんでした。②Yさんの雇用形態が無期雇用であるとすれば、今回の雇止めは「解雇」であり、労働契約法16条違反で解雇無効と通告することにしました。③あわせて、YさんもXが列記した「勤務不良の事実」への全面的な反論を行いました。

《組合の反論への再反論はなし》

組合のXからの回答への見解と反論を、X側に示したところ、それに対する再反論は一切なく、解決金の上乗せと「雇止め理由」から、勤務成績不良を撤回するなどの回答が示されました。

Yさんは交渉の席上で、Xに引き続き就労の意思なしと表明したため、組合は、上乗せされた解決金を受け入れることをYさんとともに確認し、Xと合意書を締結することとしました。

《求人票の記載は労働条件の明示であり、変更するには手続きが必要》

ハローワークの求人票への労働条件の記載は、職業安定法第5条の3で明示が義務付けられており、採用の誘因、つまり誘い水であってはならず、使用者側が採用する条件を示したもので、それを勝手に変更することは許されません。

労働条件の変更は、労働者へ説明し納得を得て初めて変更が可能となります。労働条件引き下げには断固として闘いましょう。

変形労働時間制が残業代不払いの手段に

三多摩協議会の労働相談に「変形労働時間制」に関する相談が寄せられるようになりました。



ある組合員は、「残業代の計算が不明。諸手当が複雑。休暇が取れない、休憩時間もとれない。」との相談を寄せています。

シフト表や給料明細書などを調べたところ、変形労働時間制とは名ばかり、労働者を働かせるだけ働かせて、残業代を払わないシステムになっていると想像できました。

変形労働制は、6月号のニュースと今月号で解説をしていますが、繁忙期に長時間労働をさせる代わりに、閑散期に短時間労働にして、合わせて週平均40時間になるようにシステムを作ります。毎日残業が発生するなどあってはならない制度です。自分の働き方と給料が合っていないのではと感じたら遠慮なくご相談ください。ご相談の際は、就業規則や労使協定の写し、シフト表、出退勤が分かる資料をお持ちください。



CU 東京三多摩協議会は下記のとおり第9回定期大会を開催します。

**日時 7月23日(日)
午後2時開会**

場所 北多摩西教育会館

***大会終了後、同会場で参加者による交流会を計画しています。**

なお、準備のための執行委員会を7月9日(日)午後1時30分北多摩西教育会館で行います。執行委員会の皆さま参加をお願いします。

労働相談ミニ知識 変形労働制について②

2、変形労働時間制は例外としてOK(の続き)

(4) 必要な年間休日数

年間の労働日数の上限は280日です。1日8時間労働なら年間2240時間となり、前回2-(3)で示した限度時間(2085.71時間)を大きく超えます。従って、年間休日を以下の表のようにする必要があります。

1日の所定労働時間 (1年356日の場合)	必要な年間休日数
8時間00分	105日
7時間45分	96日
7時間30分	87日
7時間00分	85日(労働日280日限度)

3、就業規則の整備

始業・終業の時刻、休憩時間、休日については、就業規則へ必ず記載しなければなりません。1年単位の変形労働時間制の導入の際は、労使協定だけではなく、変形期間中の各日の始業・終業時間等を就業規則に定め、労基署への届け出が必要。

4、所定時間外労働

1年変形労働時間制は、あらかじめ業務の繁閑を見込んで労働時間の配分をするもので、恒常的な時間外労働はないことが前提。日常的な残業が生じる運用は「無効」を主張し、原則通りの残業代を請求する場合もある。

5、割増賃金の計算

変形労働期間中の割増賃金の計算は複雑です。相談事例では正しい計算がされていないことがほとんど。

(1) 1日の精算

設定された労働時間を超えた分の割増賃金。

(2) 1週の精算

週の設定労働時間を超えた分が割増賃金対象。但し、1日単位で支払われた時間は除く。

(3) 対象期間の精算

対象期間の総枠を超えた分の精算が必要。ここでも、1日、1週単位で支払われた時間は除く。

(4) 対象期間の途中入退社の従業員の精算

勤務した時間を平均して、週40時間を超える時間について割増賃金の計算が必要。

以上、専門家の原稿を要約しました。ホームページに全文掲載します。参考にしてください。