

CU三多摩ニュース No.95

2023. 8. 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>

CU東京・三多摩協議会

第9回定期大会、500人組織めざす



7月23日午後、CU三多摩の第9回定期大会は西教育会館に来賓含め26人が参加。参加組合員には大会に触れてもらい、繋がりを強めようと、労働相談を解決した仲間など直近の組合員にもハガキ案内をしました。

大会は三宅副委員長を議長に選出、来賓として三多摩労連の津川事務局長、日本共産党から曾根はじめ都議会議員が挨拶。先日、5人の役員と懇談した宮本徹衆議院議員からのメッセージも紹介されました。

また、CU東京本部・高島副委員長の「どうなる日本、どうするCU東京」と題した講演では、今日の日本がなぜ世界から凋落しているのか、岸田内閣の狙い、日本の雇用の問題、CU東京の活動目標などについて話され、三多摩への期待が語られました。

その後に大江書記長の議案提案と中山書記次長の会計報告、新執行部が提案され拍手採択。その後に「参加者懇親会」を行いました。懇親会では前進座から3人のご挨拶、また、新執行委員になったUさんはじめ、全員が思いを語り合い、最賃引上げの運動や組織づくりの決意を固め合

って閉会しました。

国民世論でアメリカ言いなりの大軍拡をストップさせよう

通常国会が閉幕。この国会で明らかになったのは、国民には説明せず、重要政策の大転換を強行する岸田首相の危険な姿でした。



岸田首相は敵基地攻撃能力の保有と大軍拡予算や関連法を「憲法の範囲内」と言い張り、国会の数を頼んで押し通しました。

敵基地攻撃能力は、日本が攻撃を受けなくてもアメリカが戦争を始めたなら、自衛隊が米軍と共に攻撃を加えるという大変危険な仕組みです。台湾有事を口実に、南西諸島への弾薬庫の配備や自衛隊の駐屯が強化されています。

そして、老朽化した原発を再稼働させる原発推進法等5法の強行も国民への説明や議論を欠いた政策の大転換です。さらに人権侵害との批判が集中した入管法の改悪も強行しました。

政治を変える力は国民にあります。日々の状況に流されることなく、自分たちの暮らしを守り、幸せに暮らせる社会を作るため、労働組合に団結してがんばっていきましょう。

CU東京を1,700人から1,800人へ 東京第15回定期大会開催



6月24日、けんせつプラザ東京において、CU東京の第15回定期大会が開かれました。

佐藤執行委員長は大会冒頭、組織人員1,700人を迎えての大会となったと開会挨拶、「更なる峰を目指し奮闘しよう」と呼びかけました。

大会では労働相談の経験、争議の内容などが傘下の各支部から数多く発言され、労働者の権

利と地位を守る闘いが活発に取り組まれていることを実感しました。

三多摩協議会からも大江書記長が、現在取り組んでいる『働く者のための労働講座』について報告し、学びながら労働相談員を増やす努力をしていると発言しました。

役員改選では三多摩から佐藤義見さんが執行委員長に再任、寺川知子副委員長、宮本一書記次長に。宮田執行委員長と大江書記長が執行委員に選出されました。

ますます窮迫する労働者の生活 最低賃金は**全国一律、1,500 円以上** に!! の声強めよう

政府は2023年度の最低賃金額改定の目安について、「今年は全国加重平均1,000円の達成を含め、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地域間格差の是正を図る」と最低賃金審議会に諮問しました。審議会では今年10月の最低賃金改定に向けた議論が開始されました。

【5年で1,500円へ】

CU東京三多摩は、「最低賃金を全国一律1,500円以上」に大幅引き上げ、格差を解消することが必要です。



全労連は中央最低賃金審議会に「全国一律1,500円以上にすることを決断し、少なくとも5年で達成できるよう、年100円程度の引き上げを計画的にすすめる水準の目安を示す」よう呼び掛けています。私たちも全く同じ思いです。

【現状の地域間格差は219円】

最低賃金は、現在、全国平均で961円（昨年平均引き上げ額31円、3.3%）、最高が東京1072円、最低は853円で青森、秋田、愛媛、高知、宮崎、熊本、佐賀、長崎、鹿児島、沖縄の10県で、生活できない水準のままです。ここ数年の平均引き上げ額は、労働者の生活実態を顧みない極めて低い改定です。また、地域間格差が219円（20.4%差）もある状態が放置されたままです。

日本は、四半世紀におよぶ実質賃金低下の上に、歴史的な物価高騰が労働者・国民の生活を脅かしています。5月の消費物価指数は、前年同期比3.2%の上昇で、生鮮食品を除く「食料」が同9.2%の上昇で、1975年10月（9.9%）以来、47年7カ月ぶりの上昇率となっています。23春闘で20数年ぶりの高い賃上げが行われていると言われているのですが、4月の実質賃金は、前年同月比4.1%も減少する事態となっています。

海外では、物価高騰に対して最低賃金を抜本的に引き上げ、労働者の生活を守る政策が取られています。オーストラリアは7月から8.7%引き上げ2,230円。米国ロサンゼルス市は、7月から時給15ドルから16.04ドル（約2,000円）に引き上げると報道されています。

【最低賃金が上がれば給料が上がる】

CU三多摩に相談に来る労働者の賃金の大半は、最低賃金に「張り付いて」います。中小企業の圧倒的多数の労働者は、「最低賃金の引き上げがあるから賃金が上がる」という現実があります。物価高騰の中でますます窮迫する労働者の生計費を保障する、最低賃金を1,500円以上、全国一律とすること、中小企業への支援と合わせて実現すべきです。

マイナンバーカード、保険証廃止に怒り

組合員の皆さん、今話題のマイナンバーカード作りましたか。政府は国民の命も財産もプライバシーも一元管理できるマイナンバーカードの普及（押付け）に躍起となっています。カードの発行は個人の自由とされているにも拘らず、利益誘導で健康保険証を紐づけし、紙の保険証は廃止する、強制的なマイナンバーカードを推進しようと躍起になっています。

しかし、子育て支援金などの公金受け取りを保護者の口座にすると不都合や他人の口座に紐づけされて振り込まれたり、他人の住民票がコンビニで発行される、マイナ保険証で他人の病歴が表示されるなどのトラブルが多く発生し国民の怒りを買っています。

政府の個人情報保護委員会は「デジタル庁か

らの報告では個人情報の取り扱い状況を確認できない」と、デジタル庁への立ち入り調査を行いました。マイナンバーカードは危険であり、カード申請や紐づけはしないことが安全です。

今、健康保険証を「廃止するな」の声を大きくしていく必要があります。

この間の労働相談

C U三多摩協議会には、この間、多くの労働相談が寄せられています。



①運送会社勤務。残業代が不透明、休暇が取れない。

出勤・退勤記録などで三年分の資料を作り、残業代などを計算。三月で退職したが、最後の給料が振り込まれないなどの嫌がらせをされたが、組合と相談しながら抗議、給料は無事に受け取った。現在団体交渉に向けて材料の検討中。

②警備会社勤務、雇止め。30分早出の残業、深夜休息時間の残業等々、変形時間制労働の悪質な運用も含め団体交渉中です。

③行政の指定管理者の事業所で、パワハラやシフト外し、業務内容は館内清掃・浴室の運営管理です。上司の気に入らない従業員を夜間勤務だけにしたり、勤務時間を恣意的に減らしたりしており、団体交渉を要求中です。

これらの他、子どもの労働問題での相談が2件、また組合員からの相談も相次いでいます。

組合員の皆さん、職場でのパワハラや残業代未払い、雇止めなどの不当労働行為は一人で悩まないで、仲間と共に解決しましょう。

周りに困っている人を見かけたらぜひ声を掛けて、組合のことを知らせてください。労働条件の拡充や改善は声を上げてこそ実現できます。仲間がいてこそ声も挙げられます。

C U三多摩の第9回定期大会で目指した組合員の拡大に取り組み、第10回の節目の大会まで、330人の組合めざします。

働く者のための「労働法連続講座」第七回

「有期雇用契約・パート労働」

7月15日の第七回講座のテーマは有期雇用契約とパート労働です。講師はC U三多摩協議

会の顧問弁護士塚本和也氏。

塚本弁護士は冒頭「この範囲を学ぶ意義は、今労働者全体の4割に達する非正規労働者の相談に対応できる。」と話されました。以下要約です。

1、有期雇用契約

①有期労働契約に対する法規制

2018年のパート法改正で『パート有期法』が成立。有期雇用労働者に対しても①労働条件の明示義務②事業主が講じる措置の説明義務の強化が課された。

②雇止め（更新拒絶）にも厳しい法理適用

解雇権濫用法理と同様の法理が適用されることがある（労契法19条）。契約期間途中の解雇は期間の定めのない契約における解雇に比べ、解雇の有効性が厳格に判断される。（労契法17条1項）

③有期雇用契約の5年で無期雇用転換

有期雇用労働者は同一の使用主との間で、5年を超えて契約を更新した場合は、無期労働契約への転換を申し込むことができ、使用主はこれを承諾したものとみなされる。

④2018年、パート法のパート有期法への改正により、同法が有期雇用労働者にも適用されるようになった。

しかし、公務員の勤務関係は、公法上の任用関係であると解されていることから、裁判例では民間労働者に関する雇止め法理の適用が否定されている。ただし期待権侵害による損害賠償請求が認められる可能性はある。

自治体に働く、会計年度任用職員制度の創設に伴う地方自治法の改正は、同職員に対して支給可能な手当の種類が明示された。今後は改正法を生かした均等・均衡待遇を求める取り組みが重要。

2、パート労働者に関する相談

パート労働者にも労基法等の労働者保護法規が適用される。2018年にパート法がパート有期法に改正された。通常の労働者との均等・近郊待遇に関する規定が整備された。

①労働条件の決定・明治・説明に関するルール

①雇用条件明示義務

⑤就業規則作成・変更に関する手続

⑥事業主が講ずる措置の内容等に関する説明義務

⑦処遇改善に関するルールの整備(後の項目で)

⑧通常の労働者への転換を推進する。

①通常の労働者の募集に際し、短時間・有期雇用労働者に周知する。

②人員配置を新たに行う際、それへの希望を申し出る機会を与えること。

③有資格労働者に対し、通常の労働者への試験制度を設けること。

④以上の実行確保のための体制を備えること。



⑤派遣先には違法派遣や偽装請負がある場合、直接雇用請求ができる場合がある。また、損害賠償請求も考えられる。

⑥労働契約の申込み見做し制度

派遣期間制限違反、偽装請負等の派遣法違反があった場合に、労働者派遣を受け入れた派遣先に対し、直接雇用を義務付ける労働契約申し込みみなし制度がある。

⑦派遣労働者の団体交渉権

①派遣元との交渉＝派遣労働者の労働条件に付いて、労働者の所属する労働組合と団体交渉に応じる義務がある。

②派遣先との交渉＝一定の場合に団体交渉権を有すると解されている。また、労働契約見做し制度が適用される場合、労働者の所属する組合が直接雇用の労働条件に付いて交渉を求めた場合、団交の応諾義務を負うと考えられる。

なお、派遣期間には、事業所単位の期間制限(原則3年)と労働者個人単位の期間制限(3年)がある。

3、派遣の労働に関する相談

派遣労働者についても、2018年の派遣法改正により派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を定める規定が設けられた。

①派遣労働では、指揮命令をする企業と雇用関係にある企業が異なる。

派遣労働とは、労働者が派遣元と雇用契約を結び、派遣元と派遣先との労働者派遣契約に基づいて派遣され、派遣先の指揮命令で働く制度。

②契約上の責任の所在は？

賃金、労働時間、労働災害については、労基法、労災保険法が適用され、派遣元が責任を負う。社会保険の加入も派遣元の責任。

③派遣先の責任に負うのは同一労働同一賃金

①不合理な待遇格差をなくす規定の整備

②派遣労働者の待遇に関する説明義務

③裁判以外の紛争に関する規定の整備

④派遣の終了

①派遣労働契約継続中の解雇＝派遣契約の終了を理由とした解雇は無効。

②派遣労働契約の雇止め＝派遣労働契約は有期であり、雇止めには労働契約法19条が適用される。

⑤派遣切りに対する、派遣元、派遣先への請求

①派遣元には雇用安定措置義務がある。

4、非正規労働者の均等・均衡処遇に関する相談

①不合理な待遇の相違の禁止＝基本給、賞与の差別禁止が明記された。

②差別的扱いの禁止＝事業主は賃金、教育訓練、福利厚生施設、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償、解雇等の待遇の差別禁止。

◆詳細は、テキストに使っている日本労働弁護団編著の『労働相談実践マニュアル』(1冊5,500円)です。パート労働や有期労働、派遣労働者の権利などについても詳細に掲載しています。テキストの欲しい方は組合事務所までご連絡ください。

□次回の講座

テーマは「障がい者雇用、高齢者雇用」

8月19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。新規参加の方も大歓迎です。

事務所にお電話ください。