ＣＵ三多摩ニュース №98

2023. 11. 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　https://cu3tama.org

たたかって仲間を増やす

12 月まで、三多摩の拡大目標18人

今年の最低賃金改定は４１円上がり、東京では時給 1,113 円となりました。この間の物価上昇を考えればとても家計が助かるというものでないことは賃金を受け取っている我々の実感です。

労働者の多くは非正規で、正規職員でも給料は最低賃金に張り付いています。日本の労働者の給料は西欧諸国と比べて低く抑えられています。フランスの時給は 1,729 円、ドイツ 1,732 円、イギリス 1,608 円、オーストラリア 2,161 円など(2023 年 7 月・国際比較=全労連調べ)、物価に連動して引き上げられています。

労働者の賃上げ要求を実現するためにも労働組合として仲間を増やし、団結して企業と交渉する力を付けなければなりません。

CU 東京は 10 月 8 日、組織拡大月間(11 月～12 月)の成功を目指し、活動者会議を開催。ここで、労働者教育協会の江口健志さん(写真)が地域個人加盟労組の役割と今後の展望について講義、学習しました。

江口講師

三多摩協議会の月間目標は 18 人です。一人でも多くの仲間を増やし、皆んなの力で賃上げ要求、とりわけ一日も早く時給 1,500 円実現めざしがんばりましょう。

三多摩協議会では、労働組合の役割を学習し、仲間を増やす取り組みを進めるために、別項の「拡大執行委員会」を開催します。組合員なら誰でも参加可能。ぜひ、多くの皆さんのご参加をお待ちしています。

最低賃金、時給 1,500 円を求めて

国立駅前でテッシュ配布し、訴え

10 月 3 日、CU 三多摩では定例の四役・事務局会議を前に、国立駅で最低賃金改定のお知らせと全国一律最低賃金 1, 500 円を求める宣伝行動をしました。

岸田首相は今後 10 年かけて最賃 1, 500 円に引き上げると言っていますが、労働者の生活は今すぐ 1500 円を必要としています。賃金を上げるためには多くの国民と仲間の皆さんに最賃 1500 円は切実な要求であることを分かってもらわなければなりません。今後も最低賃金引き上げの世論を広める取り組みを進めます。組合員のご協力もお願いします。

【労働相談】

警備会社雇止めのＮさん雇い止め

変形労働時間制一部無効の、画期的解決

Ｎさんは港区にある警備会社で夜勤を中心にして３年間働いてきましたが、会社側からいくつかのミスを理由に契約期間満了の雇止めを通告されました。

相談があったのは 22 年 12 月末で、具体的に相談に乗ったのは 23 年 1 月でした。当初は雇止めという相談でしたが、具体的に聞くとこの警備会社は 1 カ月単位の変形労働時間制をとっていることが判明しました。本格的に変形労働時間制の事案を取組むのは組合でも初めてでした。

「変形労働時間制」とは繁忙期と閑散期がある事業所が残業を出さないために、月単位あるいは年単位の労働時間の範囲内で平均して週 40 時間労働を守る制度です。

しかし、この警備会社は毎月 40 時間から 70 時間の残業を前提としたシフトを組んでおり、典型的な違法・無効となるケースに該当していると考えました。

そして、さらに聞いていくと就業開始30分前に出勤させてミーティングを行い、その時間外手当が未払いになっていることも判明しました。また、夜間休憩時間が２時間ありましたが、待機をさせられ、事実上労働時間に入る可能性も検討しました。

団体交渉は第１回目を２月３日に行い、その後９月20日まで合計６回行われました。会社側の対応は変形労働時間制について、過去に労働基準監督署から指導を受けており、現在は適法であるとの姿勢を崩しませんでしたが、30分前の労働や有休分については当然支払う、解雇ではないが対応額は一定支払うなど譲歩もありました。

この問題では、７月14日に宮本徹衆議院議員を通して厚労省労働基準局の係長からも変形労働時間制について意見を聞くとともに、７月16日には議員本人とも懇談を行い、変形労働時間制の問題点を伝え、国会での質問も求めました。

このような取り組みの中、９月20日の最後の交渉で、企業側も変形労働時間制が違法な場合は未払い残業となることを認め、その分を含めて支払う事を検討することになりました。その後、何回かの事務折衝を行い、10月17日に回答書が届き、合意が成立しました。

この件では、変形労働時間制の適用は無効と主張する中で、有期契約の雇止めの案件としては画期的ともいえる解決水準を勝ち取ることが出来ました。

働く者のための「労働法連続講座」第10回

ハラスメント等－活発な意見交換

10月21日の講座は『ハラスメントの相談について』。講師は塚本弁護士。以下要約します。

１、ハラスメントに関する相談を学ぶ意義

・相談の際に、聞き取るべき「事実」や集めるべき「証拠」のポイントが分かる。

・労働組合の本来的役割である「職場環境の改善」につながる。

２、ハラスメント総論

（１）使用者への責任追及の法的根拠には、①不法行為法上の使用者責任②債務不履行責任（職場環境配慮義務違反）の二つがある。

（２）使用者は、①パワハラ防止措置義務（労働施策総合推進法30条の2）②セクハラ防止措置義務（均等法11条）③マタハラ・イクハラ防止措置義務（均等法11条の2，育介法25条）などを負っている。これらは公法上の義務であるが、その内容が使用者の負うべき職場義務配慮義務の内容に取り入れられている。

（３）加害者・使用者の民事責任の有無はケースバイケースで判断する。

（４）業務命令を悪用したハラスメントの違法性は①業務上の必要性②違法・不当な目的の有無③労働者の被る不利益を基準に考える。

（５）ハラスメント事案では加害事実等の立証が決め手となるので、**証拠の収集が重要**。相談を受けたら、実態を詳細に把握すること。

３、各論

（１）パワーハラスメント（パワハラ）とは

労働施策総合推進法はパワハラを職場で行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されることと定義。

・指針はパワハラを**①身体的攻撃②精神的攻撃③人間関係の切り離し④過大な要求⑤過小な要求⑥個の侵害**の６類型に整理。

・その**違法性は**上記の定義や類型に関わらず、行為者の地位・権限、行為態様・程度、行為者と労働者の関係性、業務との関連性、被った被害の内容・程度など**諸事情を踏まえて、社会通念に照らし判断**される。

＊職場内とは勤務時間中であり、優越的とは上司からとは限らない。

（２）セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

・性的な言動により、相手方やその他の者に対して、精神的・肉体的な不快感や苦痛をもたらす行為であり、**対価型セクハラ**と**環境型セクハラ**の二つに分類される。

注１：対価型とは被害者が拒否したことにより、解雇、降格、減給などの不利益をこうむること。

注２：環境型とは労働者の就業環境が不快なものとなり、労働者が就業する上で看過できない支障が生じること。

・**違法性**は、両当事者の職務上の地位・関係、行為の場所、時間・態様、被害者の対応等諸般の事情を考慮し、その行為が**社会通念上許容される限度を超えているか否か**によって判断される。

・セクハラ事案では、**被害者心理を踏まえた、相談や主張・立証活動を行う**ことが求められる。

（３）マタニティ・ハラスメント（マタハラ）、育児ハラスメント（イクハラ）

・マタハラは女性の妊娠出産の関するハラスメントで、イクハラは育児休業取得に対するハラスメント

・均等法や育介法は妊娠・出産・育児休業取得を理由とする不利益取り扱いを禁止している。

＊より厳しい制限がされている。

（４）ＳＯＧＩ（ソジ）ハラスメント

・性的指向や性自認に関するハラスメント

・パワハラ防止措置義務やセクハラ防止措置義務の対象となりうるので、これを活用することが望ましい。

・相談を受ける者は、**セクシャルマイノリティの人々の置かれた状況を十分に理解する**必要がある。

（５）カスタマー・ハラスメント（カスハラ）

・労働者が取引先や顧客から受けるクレームや嫌がらせのこと。

・企業内ではないため、対応が難しい。しかし、クレームを受けた労働者への相談、支援体制が整っているかなど使用者の責任（職場環境配慮義務違反）が認められる場合もある。

＊心的負荷による精神障害の労災認定基準が改正され、カスタマ―ハラスメントも対象に。

□次回の講座

テーマは「雇用契約書、就業規則をめぐる諸問題」

11 月 18 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）

＊新規参加の方も大歓迎です。

23 年秋のCU東京活動者会議に参加して思うこと

10 月８日 CU 東京の活動者会議で、「いま、地域から個人加盟ユニオンの前進が求められている一運動の新たなステージへ。集団化への模索」と題して、労働者教育協会の江口健志さんが話をしました。

本講演の眼目は「いま、なぜ個人加盟ユニオンが大切なのか」「個人加盟ユニオンの社会的役割を広い視野から考える」「個人加盟ユニオンがぶつかっている壁。それをどう乗り越えるか」の３点でした。

講演は、「貧困」、新自由主義、企業別組合の限界の視野からなされました。

１、ユニオンの新たなステージへ

（１）企業別組合の限界を超えて

そのためにとして、職場での集団化、職種別結集、横断的な賃上げ闘争、社会保障闘争、社会運動的労働運動を挙げられました。ユニオンの新たなステージへの方向性が得られたと思いました。この取り組みを実行して組合員を増やそうと思いました。

（２）「任重く道遠し」ではあるが、地道にすでに、取り組みを始められているとのこと。

「すごいなあ」と心中、拍手を送りました。教訓として、非正規、周辺的正社員の積極的要求が強かったこと、仕事への誇りを挙げました。仕事への誇りが賃金要求に対する怒りとなっているという。

（３）企業別組合の組合員、経営者の意識を紹介します。

ある意味で、この発言が、企業別組合の限界を、おのずと語っていると思うのは筆者一人のみでしょうか。

筆者が、企業別組合の一員であったころの労働運動の状況は、争議行為、とりわけ、ストライキ回避の風潮が強まり、右からの反共の労働運動一本化の動きが加速していました。統一労組懇が活発な動きをしていました。

・会社役員は労働組合の幹部であった人がほとんど（入社して早々、組合活動しないかと誘われ

た。）
・労働組合活動を経験していないと経営者になって、労働者の気持ちがわからない。（何故一所懸命組合活動をするのですかとの問いに答えて）
・組合活動をおおいにやってくれ。理解しているから。（入社式にて）
・組合が会社に協力しないと会社は発展しない。（顧客の会社の労働者の発言）

昨今、トリクルダウンだとか、「賃上げのお願いを政府としてもお願いしたい」などと聞いたり、見たりすると、あまりその頃と変わっていないのかなあとも思います。

いまは、個人加盟の労働組合ユニオンがある。個人加盟ならではの組合を作り、個人加盟ならではの組合活動を展開している。ユニオンは、深き川の流れとなっていると感じます。

（4）ユニオンという言葉を初めて認識できたのは「管理職ユニオン」です。

解雇された管理職が、解雇撤回を求めてそのユニオンで戦っている姿です。

ユニオンが取り沙汰され始め、経営者が恐れをなしたのか、ユニオン対策として、経営者向けのセミナーが多数開催されたと聞きました。

聞いたこともない労働組合が「**〇〇ユニオン**」と名乗り、団体交渉を申し込んでくるので、組合員であるのか確認のため、組合加入書を提示してと言われたこともあったそうです。

２、地域から個人加盟ユニオンの前進

―産業別労働組合を触発する地域労働運動、地域ユニオン

横断的な闘争として、地域最賃運動など様々な職種の労働組合が地域に結集。その力を生かして社会運動的労働運動の展開を。

３、個人加盟のユニオンが抱えている困難

事件解決で終わることが多く、集団化が困難な個人加盟ユニオン。課題として「集団化」を挙げていました。そのとおりだと思いました。

集団的組織化の三つの道①職場組織②職種別結集③地域の仲間など、どの道を通り、どの道を太くするか、地域の仲間とどう連携するかなど、これも、「任重くして道遠し」でありますが、頭を下げてばかりではいられない。家族を形成できない賃金水準が蔓延しているからですと話されました。

４、仕事に誇りを持ち、自己実現と幸福追求、個人の尊厳を阻害しているものへの怒りが、労働者の組織化へと向かうのは、必然であります。一例をあげれば、非正規労働者自身の主体化、ユニオンの、地域から最低賃金行動。この講義にとても、励まされました。　　**石澤勝二　記**

組合員からの投稿

もう少しがんばりますか❣

今から 53 年前、北海道北見市から午前 9 時の特急に乗り、旭川、札幌、函館へと来て、青函連絡船に乗り換え青森に。仙台、そして上野駅に翌日の午前 9 時に到着した 19 歳。

思えば、故郷の暮らしは貧しい中でも、8 人兄弟の末っ子として楽しい日々でした。高校は定時制高校で、昼は兄の洋食店でコック修行。同級生の半分は年上で、看護師、警察官、自衛隊、職業訓練校の先生も教え子と席を並べていました。当時の 5 人の仲間で、東京に挑戦しようとしたのが冒頭の件です。

卒業して 50 年の節目の同窓会もコロナで出来ず。この 10 月、身内の法事のついでに 53 年目の久しぶりの再会を果たしました。

再会を喜びながら近況を語り合い、世界中で起こる自然災害で多くの命が奪われていること。そして、ウクライナ、パレスチナでの戦争の話。この先、日本はどうなるのかと、皆がこの日本の行く末を憂えていました。

齢 70？才　もう少し、がんばりますか。

大江拓実

＊組合員の投稿を募集します。匿名でも ok

拡大執行委員会ーだれでも参加 OK

日時：11 月 11 日（土）午後 1 時 30 分

場所：組合事務所 3 階(北多摩西教育会館)

組合員なら誰でも OK。

賃上げや職場環境の改善など
やはり仲間づくりが大切です。
一緒に学びましょう。