ＣＵ三多摩ニュース №99

2023. 12. 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

ガザへの攻撃やめよ!!

イスラエル大使館に抗議文送付

イスラエル軍によるガザ攻撃は激しさを増し、ジェノサイドの様相を呈し、母親、子どもが多数犠牲になっています。ＣＵ三多摩は11月の四役・事務局会議で表題の抗議文を決議、イスラエル大使館に送付しました。

世界中の人々がガザ攻撃を中止せよの声を上げている今日、私たち国民の強い抗議の声をあげていきましょう。

仲間を増やす学習－拡大執行委員会で

～地域組織の役割　なぜ地域に結集する必要があるのか～

屋代　眞・東京地評事務局次長

屋代氏は非正規が 4 割、短時間労働、雇用なき労働者など様々な働き方をする今の状況を作り出したのは財界の 21 世紀戦略であると告発。その中で個人加盟労組が非正規・未組織労働者を組織する労働組合として登場した経緯を明らかにしました。その要旨は、

❶日本社会における個人加盟労組の役割

個人加盟労組には、財界の 21 世紀戦略で生まれた多様な雇用形態の労働者を同じ労働者として労働組合に迎えいれる役割があると強調。

❷高まる地域の個人加盟労組の客観的必要性

８割以上の未組織労働者、4 割を超える非正規労働者がいる。企業内労組の現状は自らの正社員の要求実現もままならず、組織を維持するだけで精一杯。こうした中で個人加盟労組の役割が大きいが、その前進には課題もあると指摘。

❸個人加盟労組の新たな前進へ

個人加盟労組が駆け込み寺の役割を果たし、労働者の悩みを解決している。その上でさらに労働者の要求を実現する取り組みが求められていると提起。**▼賃金引上げ、雇用の安定、解雇・雇止めの規制、年休取得など、地域の中で実現していく取り組みを進める必要がある。▼小さなことでも成功体験を作り出す。▼労働相談の担い手を作る。▼労働相談の内容を分析し、マニュアル化する。▼繰り返される労働相談の内容について、新たな立法を求める運動を現場から起こしていく必要がある、**とまとめました。

一人ぼっちでパワハラや低賃金、最悪な労働環境に悩む多くの労働者を仲間に迎え入れ、地域の中で大きな団結と運動を作り出してこそ働く者の権利も生活も守ることができると痛感しました。

組合員の皆さん　周りの仲間にCU 東京への加入を働きかけ一人でも多くの仲間を迎えましょう。私たちの権利と生活を守るために!。

労働相談より①

組合の団体交渉で、パワハラ問題解決

私たちの職場は施設長を含め 11 人のスタッフでコミュニティ施設の運営管理をしています。スタッフは皆で協力し合い的確に仕事をこなしてきました。

ところが施設長の７年半にわたるパワハラにより、この間６人が退職。他のスタッフも多くが被害にあい、職場環境を改善する方法を模索していました。そんな時、誰でも加入できるコミュニティユニオン東京を知り、４人で加入しました。

組合役員は私たちの悩みを真摯に受け止めて、スピーディーな対応で会社との団体交渉を通して施設長を退職させることができました。

今では皆ハツラツとしてやりがいを持って仕事に取り組むことができるようになりました。スタッフ一同心よりお礼申し上げます。

他にもこのような職場があると聞いております。今後とも組合に結集して、労働条件等の改善を一緒に勝ち取っていければと思っています。

＊紙面の都合上、お二人からの手記要約。

労働相談より②

雇用の無期転換と障がい者への合理的配慮などを確認

Ａ社で清掃作業に従事しているＹさんは、同一の事業所で７年間に渡り、有期契約で働いてきました。今年度に入り、配属先の管理職Ｂ氏から、業務量の増を打診され、応じなければ今後の契約更新はないと言われました。

Ｙさんは増えた業務をこなそうと努力しましたが、どうしても時間内では追いつかず、度々、契約時間をオーバーしました（残業手当未払）。Ｙさんは、体力的にも精神的にも困難を感じ、Ｂ氏に相談しましたが、取り合ってもらえず、組合に相談に来ました。

Ｙさんの要求は、業務量を以前の状態に戻してほしいというものでした。また自分が精神障がい者であることを明らかにしましたが、Ａ社に精神疾患で通院していることは伝えていませんでした。

２回の団体交渉

団体交渉にあたって、Ａ社への組合の申し入れ事項は○Ｙさんの業務量を変更以前に戻すこと、○本人は精神障がい者であり、障がいに配慮した業務量とすることでした。

団体交渉でＡ社は、現在のＹさんの業務量は、通常の人であれば契約の時間内で十分にこなせるものだとしましたが、精神障がい者であることをＡ社として承知していなかった。障がい者への合理的配慮の提供に基づいて、対処したいと答え、その後「本人の担当業務を以前の業務量に戻す」「本人の負担軽減などのために責任者が作業方法を指導する」「作業時間をオーバーする場合は、未作業分を責任者に報告し、所定時間で終業とする」と回答してきました。

第２回団体交渉では、○残業代の未払分の清算、○配転を本人の同意なく一方的に行わない、○Ｙさんの主治医との面談をへて、合理的配慮をした業務量の判断を行うなどについて双方で確認をし、合意書をかわしました。また、Ｙさんは同じ事業所で７年就業しており、有期雇用から無期雇用への転換についても申し出。交渉の場でＡ社側から承認書がＹさんに手渡されました。

心配❣　地球温暖化

先月、東京土建の分会旅行で千葉県へ行きました。11 月と言うのにまだまだ暑く、T シャツ一枚でちょうどいい。最近の温暖化で秋がなくなるのではと気にかかります。

まずは定番の鋸山へ。ロープウエイで山頂駅まで上がり、東京湾を眺め、そしてこの地は房州石が採れる場所で、火力に強い石材として、昔、竈などに使われていたなど、石工の蘊蓄を披露したところです。

昼食は海鮮バーベキューとなっていたので、海を見ながら新鮮な食材と期待していたのですが、バスはだんだん海から離れ、山に向かっています。エッと思っていたら、畑が広がる真ん中に大きな倉庫があり、バスはそこで停車。中には多くの先客が居て煙が充満していてびっくりしました。海鮮とは言え、貝以外はほとんどが冷凍品で焼くのにも時間が掛かります。しかし、取り敢えず一杯から始まり終わる頃には腹いっぱい。

帰路で落花生でもお土産にと思っていましたが、今年の夏の暑さで生の物はＢ級品しかありませんでした。本当に地球の温暖化が心配です。　　宮田清志

働く者のための「労働法連続講座」第十一回

『雇用契約書、就業規則をめぐる諸問題』

11 月 18 日の講座のテーマ、『雇用契約書』と『就業規則』は労働相談における重要な資料です。それを読み解くポイントを知ることが大事と講師の塚本弁護士はこのテーマを学ぶ意義について強調しました。以下要約します。

１、労働契約に関して

（１）労働契約の成立と労働条件の決定

①**労働契約**は使用者と労働者の合意で成立する。

②**労働条件**は労働者と使用者の個別の合意が原則。

③**労働条件の変更**も労働者と使用者の合意が原則。使用者側の一方的な決定は認められない。

●合意内容は法令や就業規則、労働協約などの規制

を受ける。
●規範には以下の序列がある。
法令（強行法規）＞労働協約＞就業規則
・労働協約や就業規則は労働法を下回ることは不可。
・労働法を下回った協約や就業規則は労働法を適用。
●使用者は労働契約締結時、労働条件を明示する義務を負う。
・明示すべきものは以下の６点。
a 契約期間 b 有期雇用の場合は更新の基準 c 就業場所及び業務 d 労働時間（始業・終業時間、残業の有無、休憩時間、休日、休暇、交代勤務がある場合はその転換についても）e 賃金（賃金の決定、計算・支払方法、締め日・支払日）f 退職（解雇の事由を含む）
★使用者は労働条件をできる限り書面にて通知する（労働者側は書面での確認を要求すること重要）。

（２）求人広告と労働条件

①求人票や求人広告の労働条件は
・労働契約の内容とはならない。
労働契約締結時までに説明された労働条件が労働契約の内容となるので要注意。
・使用者は求人票と違う労働条件で契約しようとするときは、その変更条件を書面で明示しなければならない。
②公共職業安定所の求人票記載の労働条件
・契約時にこれと異なる合意をするなどの特別の事情がない限り、記載内容が労働条件となる（判例）。
③就労直後の労働条件の不利益変更
押印させられてもそれが自由意思か否かでその効力が否定されることがある。

（３）採用内定取消、採用延期

①採用内定はいつの時点で契約成立となるか。
・事実関係で判断される。
・内定通知の時点で契約成立と認められること多い。
②採用内定取り消しには大きなハードルがある。
・取消が認められるのは限定的。
・不況を理由とした取り消しは認められない。
・取消の場合は賃金全額の支払請求権がある。
・損害賠償請求も視野に入れる。

（４）本採用拒否と試用期間中の解雇

①本採用拒否と試用期間中の解雇の有効性は客観的合理性と社会的相当性で可否を判断する。
②就業規則に限定がない場合には原則として試用期間の更新、延長は認められない。

２，休職に関する相談

（１）休職に関する法規制はない

①制度を設けるか、どのような内容にするかは企業が決める。

（２）私傷病休職に関すること

使用者が労働者の休職の求めを拒否し、解雇や休職打ち切り復職を求めることや、労働者の就労を拒否し解雇することがある。
①使用者は休職の申し出を拒否できるか。
・就業規則の定めにより休職を申し出た場合、規則の趣旨の解雇を猶予する目的に照らして、原則として認められない。
・定めがない場合は解雇事由にあたるか否かが問われる。
②使用者は復職を拒否できるか。
・労働者の意に反する時は、労働者の健康状態によって決められる。
・労働契約が労働を特定していない時、他の業務への就労を拒否できない。
＊厚労省は精神疾患の労働者の復職に関するプランを策定するなどの支援について指針を発表している。
③求職や復職に関し、合理的な理由があれば使用者は産業医などの受診を命ずることができる。
＊休職中の収入確保について、健康保険の傷病手当などの給付を受けることが出来る。

３、雇用差別に関する相談

（１）差別禁止規定の概要と均等待遇原則

①労基法は第３条で・国籍・信条・社会的身分を理由とする賃金差別の禁止、第４条で女性であることを理由とした賃金差別を禁止している。どちらも罰則規定がある。
②賃金以外の差別の禁止は『均等法』による。
③均等法（５条、６条）は募集、配置、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年などの性別を理由とする差別を禁止している。
④均等法７条では、身長体重制限、転勤の不可、昇進における転勤経験を要件とするなどの差別は禁止。
⑤紛争解決の手段として、事業所内に苦情処理機

関の設置などを努力義務としている。
＊訴訟や労働審判、都道府県労働局の活用などを検討する。その際同行することも必要。

４、労働契約終了に関する相談

（１）労働契約終了の形態について

①解雇　使用者側からの一方的な解約
②退職
・辞職　労働者側からの一方的な解約（２週間の予告期間を要す）。
・合意解約　労働者と使用者の合意による解約。定年などがある。

（２）辞職（退職）の自由

①無期雇用の場合辞職は自由。
・２週間の予告期間を経る。合理的理由があれば予告期間を１カ月程度延ばすことは許容される。
②有期雇用の場合
・やむを得ない場合にのみ辞職できる。
・契約期間の初日から、１年以後は退職自由。

（３）退職勧奨・退職強要

①労働者は退職勧奨に応じる義務はない。
②退職勧奨にはきっぱりと断る。
③継続する時は、内容証明郵便で強要をやめるよう通告する。仮処分申請をすることも有効。
④その手段方法が社会通念上相当性を欠く時は、損害賠償請求の対象となる。
⑤退職勧奨を目的の配転命令は無効。
＊退職強要か否かは個別・具体な事情が考慮される。従って、面談の録音、担当者の人数、言動、部屋の広さ、面談時間などをメモし、証拠を残すことが大事。

（４）退職の意思表示の撤回・取消・無効

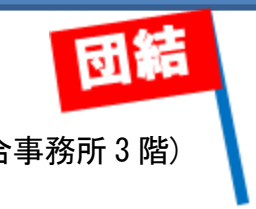
①退職の意思表示の種類３点を区別して認識することが重要。
・労働者の一方的な解約の通知又は使用者の同意がなければ撤回できないとされる。
・合意解約の申し込み
　雇用契約終了の効果が発生するまでは特段の事情がない限り撤回できる。
・使用者からの合意解約申し込みに対する承諾
　ａ承諾の権限を有する者によって行われること、
　ｂ内部の手続きが行われ本人に通知されること、
　ｃ辞令が交付されること
②相談を受けたら
・退職の意思表示をしておらず、退職に不満を持っている時は、退職の意思表示ととられる行為をしないようアドバイス。
・使用者側から一方的に合意解約の説明がされた時は、退職届撤回の意思表示をする（内容証明などで）。
③退職の意思表示の取消・無効
・意思表示に対する承諾の３点があっても、手続きに瑕疵がある場合は無効を主張できる。
・意思表示が自由意思ではないと認められればその意思表示の効力は生じないと考えられる。　以上。

※今回で、講義はすべて終了。次回は学んだことを生かして、労働相談の模擬体験を行います。

□次回は最終回

労働相談事例、模擬団交、閉校式
12 月 16 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）

2024 年　旗開きの案内



○１月 28 日(日)
○午後３時３０分
○北多摩西教育会館(組合事務所３階)
○会費は千円

組合員のみなさん
新しい年にさらに団結し、大いに飛躍するために、多くの組合員の申し込みを。

写真は 2018 年の旗開き

組合共済の請求を忘れていませんか?
★結婚お祝い金★出産お祝い金★香典★入院見舞金など、組合員本人のことなら給付されます。組合事務所にお問い合わせください。