

CU三多摩ニュース No.109

2024.10.1 編集人 宮本 一

CU東京三多摩地域本部(三多摩地本)

〒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>

CU「三多摩協議会」は

「三多摩地域本部」(三多摩地本)へ

9月8日、コミュニティユニオン(CU)東京三多摩協議会は8月23日に本部規約の改正が行われた事を受けて、第10回定期大会・続開大会を行い、名称を三多摩地域本部(略称:三多摩地本)に変更しました。

これによって、三多摩地域に「三多摩地本」の下に「支部」を置くことが可能になりました。多摩地域での個人加盟労組をさらに大きくし、働く者の雇用労働条件を守るための跳躍台にしていきます。

労働相談より

生命保険会社相手に労働審判申立て

一障害者採用の有期雇用労働者への一方的な「休職命令」「雇止め」は許されない一

発達障害で精神障害者手帳(3級)を保持しているAさんは、Y生命相互会社(以下「会社」)の多摩本社に、昨年5月1日に障害者枠で採用されました。

昨年7月に高温の地下での作業中にパニック発作を起こし、意識があるものの痙攣状態になりました。また、同月、作業中に

同様の症状があったため、人事の責任者は「てんかんだ」と一方的に主張、Aさんに脳外科の診断書の提出を求めました。検査の結果、脳に異常はな



く、主治医の診断書も、うつ病によるパニック発作というものでした。この間、会社の責任者は「発達障害だから話が通じない」などの暴言をAさんにあびせています。

さらに、会社の責任者は、産業医と相談した結果だとして、Aさんに「2、3か月休養するように」という休職命令を出しました。しかし、これはAさんと産業医の面談もない、会社の一方的な情報に基づく休職命令でした。結果として、Aさんは今年3月まで、強制的に求職させられました。

主治医は『合理的配慮があれば即日復職可能』 会社は主治医の意見を尊重せず、復職を拒否

主治医の診断書は、『本人は、作業に過集中する場合、高温、高湿度などで過呼吸や気分の落ち込みなどの症状が出現しやすい』として、『作業環境への合理的配慮がのぞましい』というものでした。さらに、9月に提出した診断書では、『障がい者への合理的配慮が整い次第、即日復職が可能』というものでした。

合理的配慮の中身として、『人的配慮とともに、勤務内容の事前に通知、休憩時間の確保や空調、冷房設備の整備などが望ましい』とするもので、きわめて常識的な指摘になっています。この診断書とともに、Aさんは復職願を会社に提出しました。

ところが会社は、10月に「職場で倒れるのはAさんだけ、今以上の合理的配慮はできない、同じ条件で、また発作を起こす懸念がある」などとして、Aさんの復職願を拒否。「傷病欠勤満了後の出勤は就業規則により認められず、来年4月末で雇用期限満了になる」という通知をAさんに出しました。主治医の診断書に「反論」、雇止めが前提のような通知でした。

この時も産業医とAさんの面談は一切なく、会社の人事責任者の一方的な判断としか言えないものでした。

3月 産業医と面談 4月 復職をはたすが 半月後に雇止め通告

今年3月に会社から「復職並びに雇用契約期

間の終了」という通知を受けて、Aさんは、あらためて復職願と主治医の復職可能、産業医との面談の要請の診断書を提出、産業医の面談を受けて、4月より復職しました。ところが、会社は、復職と契約更新は別と称して、復職からわずか半月後に、雇止め通告を行いました。

会社と団体交渉、雇止めは決定済みと組合と本人の申し出を拒否

Aさんはこの雇止め通告に納得できないとCUに相談、組合に加入し、会社と5月、7月、8月の3回の団体交渉を行ってきました。

組合は、団体交渉で①Aさんへの休職命令は主治医の意見も無視しており違法で無効、②雇止めは、障害者雇用促進法に反するもので許されないなどを指摘し、雇止めを見直すよう求めました。

これに対して、会社は、「休職命令も雇止めも本人への安全配慮のためだ」との主張に終始。その上、Aさんは仕事のミスがあると、障がいのある労働者への雇止め理由とは思えないことも付け加えました。

東京地裁に労働審判を申し立て Aさんは最後までたたかう決意を明らかに

Aさんと組合は、あくまでも団体交渉での解決をめざそうと、雇止めの撤回がダメなら、金銭での和解を求めましたが、会社はこれも拒否。

Aさんと組合は顧問の八王子合同法律事務所の尾林弁護士等と相談し、労働審判への申し立てを行い厚労省での記者会見を行う予定です。

Aさんは、「私は、障がいの関係で高温や過集中の作業では、パニック発作を起こすかもしれない。しかし、仕事が好きだし、一緒に働く仲間も好きです。有無を言わず職場から排除されることに納得がいきません。同じような扱いを受けて泣き寝入りをする仲間をこれ以上ださないためにも、最後まで闘いたい。」と決意を明らかにしています。

CU三多摩は障がい者の働く権利を守る

CU三多摩では、この10年で多くの障がいの

ある労働者の相談を受けて、雇用を守るために共に闘ってきました。

例外もありますが、多くの障がいのある労働者は差別と偏見のもとで働き、パワハラの対象とされ、賃金も最低賃金で働かされています。さらに、雇用調整弁としての役割を担わされてきました。つまり、企業の都合でいつでも首を切られるということです。障がいのある労働者は泣き寝入りを余儀なくされてきたのです。

しかし、Aさんは働きたいという自らの意志を実現するため、各方面に訴え違法な休職命令と闘い、復職を求めて物を申ししてきました。Y事業者はそのAさんをまともな就業もさせずに雇止めにしました。その一方で新規募集もしています。

CU三多摩は、障がいのある労働者の権利をまもり、働き続けることのできる社会を作るためにもAさんのこの闘いを支援することが重要だと考えています。

組合員の皆さん、Aさんとともに闘っていきましょう。

注：本文中「障害」と「障がい」がありますが、法律用語などは「障害」、それ以外は「障がい」としています。

マタハラで収入減 その上 解雇

22才のCさんは、今年の4月に妊娠がわかり、勤め先に報告、相談したところ本人の意思を無視し、妊娠を理由とした別の仕事に回され、それによる収入が減減し精神的なストレスから適応障害の診断を受けました。

組合は、会社との団体交渉を行うこととして、会社に、Cさんの職場の就業規則や給与規定を提出させ、Cさんの職場での労働環境なども検討し、団体交渉を行いました。団体交渉には、事業所の顧問弁護士も参加しました。

団体交渉では、マタハラによる体調不良による休業補償や未払い賃金問題、職場の労働環境について問題を提起し、早期解決へ向け要請しました。その後、弁護士との交渉を重ね、解決の運びになりました。

Cさんは、仕事が無くなり不安で一杯でした。
Cさんは感謝のコメントをしています。

CU東京 秋の拡大行動へ

CU東京は、10月を準備期間とし、仲間を増やす取り組みをします。CU三多摩でもできる限り新しい仲間を増やしたいと考えています。目標は12月までに18人となります。

CU三多摩は今年10回大会を開き、組合結成10周年の年を迎えました。結成時28人前後だった組合員も、労働相談や個人加盟労組を応援しようという人々の広がりによって、現在300人を超えるところまで来ました。さらに、組合を大きくして、非正規や不安定雇用、職場の労働条件を良くしたいけど一人では…と悩む労働者とともに、社会を変えていく力を広げることが大切になっています。

拡大目標18人を達成するために、組合員の力を合わせましょう。組合員の皆様のご協力をお願いします。仲間を増やすためのCU三多摩決起集会を以下の通り開きます。参加は自由ですので皆様のご参加を。未加入の方も誘ってください。

CU三多摩「地域本部」決起集会

日時 10月19日(土) 午後2時～4時

会場 北多摩西教育会館3F

第10回大会
第1回執行委員会報告より

■窮地の裏金自民党、総裁選で国民だまし

メディアが、自民党総裁選を連日長時間報道し、集中的な話題作りに躍起となっています。しかし、次の総裁候補らはそろって改憲派。金権政治、統一協会癒着批判をかわそうとしています。「のど元過ぎれば」の政治に騙されてはなりません。10月末から11月に想定される解散総選挙が、日本の将来にとって大きなターニングポイ

ントとなります。

■経済成長率を下方修正 個人消費の低迷影響

内閣府は、今年度の国内総生産(GDP)の実質成長率が0.9%になると試算。今年1月での試算で示した1.3%から下方修正。修正のおもな理由は、個人消費の低迷にあります。

■最低賃金改定 地方審議会では上積み

都道府県労働局に設置されている地方最低賃金審議会が答申した令和6年度最低賃金全国平均の時給の最低賃金が出そろいました。平均の引き上げ額は過去最大の51円で、全国平均の時給は1,055円となりました。東京の最低賃金は1,163円となります。

■10月から社会保険加入対象が拡大

本年10月から「従業員51人以上」の企業にまで社会保険加入の対象範囲が拡大します。これによって厚生年金の受給資格を得られる人が増えます。一方で、扶養の範囲内で働く人は手取り収入が減ります。そのため、社会保険への加入を避け、労働時間を減らすなどの問題が起こってくる可能性があります。

■長時間労働が疑われる事業場への監督指導結果、半数近くで違法

23年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果を取りまとめ、公表しました。対象となった26,117事業場のうち、11,610事業場(44.5%)で違法な時間外労働を確認し、是正・改善に向けた指導を行いました。

また、この調査では不払い残業も1,821事業場(7.0%)把握されました。

★労働相談でも、こうした違法残業や不払い残業が横行していると実感しています。不払いは許さない活動、労働者の権利を守る活動、が重要です。

最低賃金出そろう

東京は 1,163 円に(10/1 より)

地域間格差の解消、1,500 円以上の要求を！

最低賃金審議会にむけて、これまで最低賃金 1,500 円の即時実現や地域間格差の解消、全国一律最低賃金制の実施、中小事業者への支援などの要求を掲げて取り組んできました。



地域審議会の決定は全国で 50 円～84 円の引き上げで、加重平均は 1,055 円となりました。全労連事務局長は「あまりにも低い最賃の改善を求める声と運動により、物価高騰分を補う水準は確保したものの、生活改善ができる水準とはいえません」とコメントを出しています。

これは欧米諸国(英 2,214 円等)の水準には大きく届かない額です。しかし、地方では 20 県で国の目安(+50 円)を上まわった改定額を出しました。とくに徳島は 84 円引上げ答申であり、「支払い能力、目安」からの検討ではなく、生活や経済に必要な最低額、そして必要な対策を行う考え方に変えた事が伺えます。

最賃大幅引上げには中小企業への支援重要

京都で「中小企業への消費税減免や社会保険料の事業主負担の免除・軽減等で賃上げの原資の確保につながる直接的な支援策を行政として行うよう」政府に要望したことも重要です。

また、地域間格差の是正を求める署名、自治体決議などの運動の広がりが、地域審議会のプラス査定を動かしました。非正規労働者が 4 割を超す労働環境の中で、最賃引上げの運動を広げていく事がいかに大切であるかを示していると思います。

今や時給 1,500 でも生活できないとの声が大きくなっています。労働者の生計費から論議し、2,000 円を目指す運動も視野に入ります。



CU東京三多摩協議会は9月8日の第10回大会続開で、新たに「CU東京・三多摩地域本部」(略称:三多摩地本)へ移行しました。この事を地域にお知らせする事と併せた宣伝行動を行います。

組合員の皆さんの下記行動への参加を呼びかけます。

日時 10月1日(火)16時

ところ JR 国立駅

能登半島募金の受付について

引き続き募金を受け付けています。

能登半島救援募金受付口座

中央労働金庫池袋支店 (店番 302)

普通口座 7076894

口座名義 東京災対連

振込手数料は各自でお願いします。

第10回大会第2回執行委員会のお知らせ

日時 11月10日(日)午後1時30分～

会場 小金井市前原暫定集会所

JR 武蔵小金井駅南口下車

市役所向い

*会場が変更になっています。要注意。

メールアドレス登録のお願い

現在、すべての組合員にニュースを郵送で送っています。今般、郵便料金の値上がりに伴い、メールで送付できないかと考えています。もちろんインターネット環境がない方には従来通り郵送いたします。

メールでもいいと思われる方は組合のメールアドレスまで、登録をお願いいたします。組合アドレス cu3tama@abeam.ocn.ne.jp お名前と組合員番号(郵送時に宛名についています)をお知らせください。