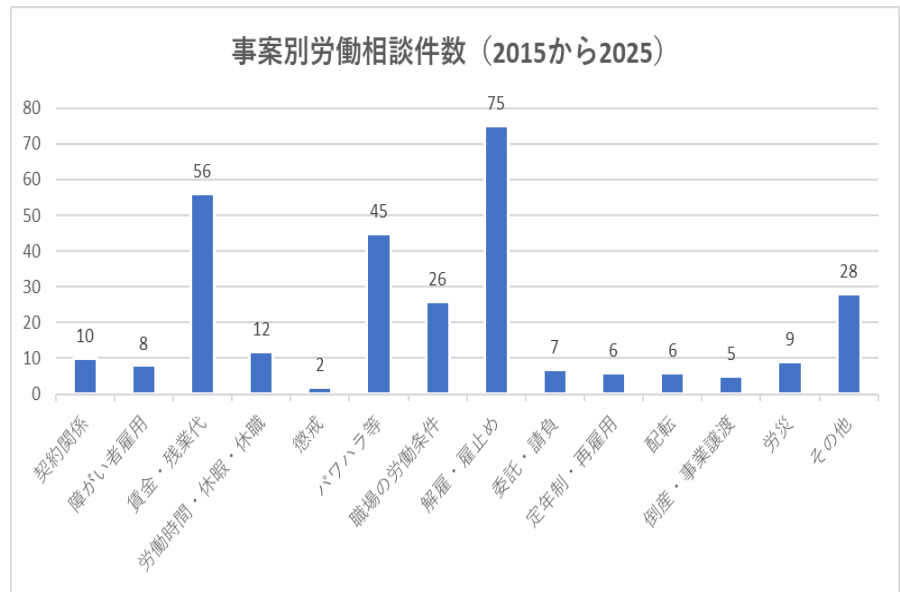
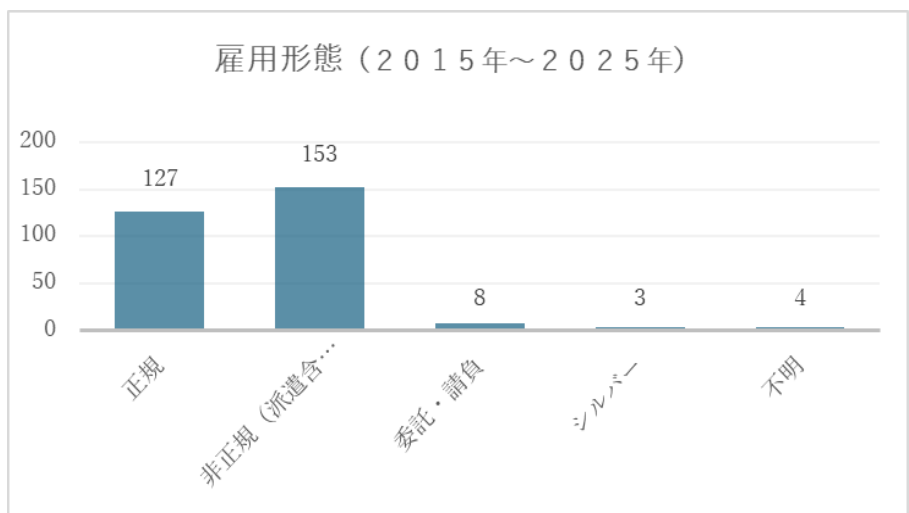


労働相談件数（事案別・雇用形態別・相談の内解決件数ほか）

契約関係	10
障がい者雇用	8
賃金・残業代	56
労働時間・休暇・休職	12
懲戒	2
パワハラ等	45
職場の労働条件	26
解雇・雇止め	75
委託・請負	7
定年制・再雇用	6
配転	6
倒産・事業譲渡	5
労災	9
その他	28
合計	295

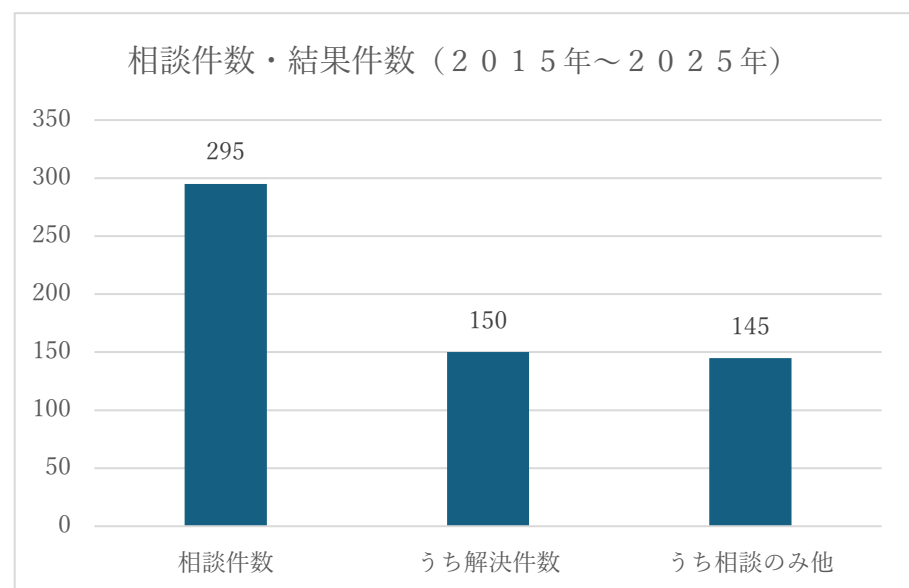


正規	127
非正規（派遣含む）	153
委託・請負	8
シルバー	3
不明	4
合計	295



相談件数	295
うち解決件数	150
うち相談のみ他	145

電話やメールのみなど、記録にない相談を含めると
300件以上です。



労働相談の実例

2015年の組合結成から2025年6月現在まで、受けた労働相談は、実件数で ※295 件 に及びます。そのうち、解決した案件は 150 件 でした。

団体交渉等で解決した案件は、145 件、交渉での解決が困難と判断し、労働審判、裁判に移行し解決した案件は 5 件 でした。）

※電話やメールのみなど、記録にない相談を含めると 300 件以上です。

以下の18の実例は、団体交渉を行い、合意・解決となったもののうちから、選出したものです。労働審判・裁判関係は2例を掲載します。

I、労働相談⇒団体交渉で解決した案件から

1、アニメ関係の会社での解雇等の相談

2015年5月、武蔵野市にあるアニメ関係企業の雇い止め等の相談を受けています。前社長が急逝し、妻が新たに社長に就任した事で、「退職金がないから定年はない」との前社長との口頭約束が反故になる懸念について要求書を作り、2回の団体交渉を行い、代理人弁護士との交渉の結果、解決金支払いで合意に至り、和解しました。

要求項目は、29年間の年金権と2年分の残業代に見合う金額を求め、交渉に臨みました。

交渉の結果、2015年12月2日、会社都合退職について合意書に明記する、双方合意の金額を本人に支払う、今後双方とも相手の誹謗・中傷などは行わず、訴訟・行政機関への申し立てなどは行わないことを確認し、和解文書を作成しました。

今回の交渉は、労働者の権利を守ると同時に、中小企業の厳しさや現実的・常識的水準など、一定の理解を示しながら、双方が誠意をもって交渉した結果、解決に導くことができたと言えます。

2、ピアノ講師 一方的な「委任契約」打ち切り 実態は、労働者

ピアノ講師のKさんから、13年間勤務していた音楽教室の運営会社から「一方的に契約を打ち切り通告を受けた」と相談が持ち込まれました。組合は、Kさんから契約の経緯や内容、勤務状況、賃金などを聞き取り、実態が分かる資料も集めて事業所へ団体交渉を申し入れました。

Kさんと会社との契約は、働き方や報酬などから労働者性が十分に証明できると

判断しました。会社の代理人弁護士から、Kさんは委任契約であり労働者ではないので、団体交渉には応じられない」との返答でしたが、組合は団体交渉に応じなければ社会的に理解を求める行動を行うことを伝えた結果、「話し合いには応じる」という態度に転換し、交渉が実現しました。

組合は、Kさんの働き方は、形式的には委任契約だが、実態は労働者、契約解除の理由についても正当性はない、と会社側に事実を突きつけました。相手側弁護士を交え3回の交渉がもたれ、復職は実現しなかったものの解決金を会社側は支払うことで合意になりました。

3、違法な派遣から直接雇用

Bさんは、シルバー人材センターを通じ、C病院で夜間休日当の受付。警備業務に従事。組合は2017年10月にBさんから「仕事の配分が不公平」との相談を受けました。シルバー人材センターとの交渉の結果、公平な仕事の配分については実現しました。しかし、2018年3月シルバーから「病院との契約が終わって仕事はなくなる」と連絡がありましたが、Bさん以外の人には直接病院で雇用することになっていました。

そこで組合はC病院に①業務委託の形式だったが実態は派遣。②シルバーでの派遣業務許可がない。③派遣禁止業務への派遣。④最低賃金を下回っている等の点を指摘し、「労働契約みなし制度」による直接雇用を申し入れました。

交渉の結果、C病院は最終的に弁護士とも相談のうえ、法に則って対応すると約束。賃金の引き上げと仮眠時間としていた深夜時間帯も労働時間として賃金を支払い、実態として同一事業所に従事してきたことを考慮し、有給休暇も付与して解決しました。

4、看護学生の奨学金返済問題

DさんはY病院で看護助手として働きながら、看護師の資格を取るため、Y病院の資金貸付制度を利用して看護学校で学び無事卒業しました。Dさんはさらに正看護師の資格を得るため高看護学校での就学を希望。一年間フルタイムで仕事に専念することを望む病院側の合意が得られないまま受験し合格。病院側から高等看護学校は昼間の通学課程であり、「労働の提供ができない」と進学の断念か退職かの選択を強いられました。さらに退職するなら『奨学金貸与契約』の定めにより、貸付金約120万円を全額返済するよう迫られていました。

相談を受けた組合は団体交渉で、奨学金の貸与が①実質的に使用者が業務に関し技能養成、労働者確保のため一定期間勤務を約束させる場合には労働基準法16条違反。②貸付金返還規定が経済的足止め策として実質的に就労を強制すると認められるときは同法5条違反となり無効であり返還の義務はないと主張。Y病院側は貸付契約に違法性はないと全額返金を求めましたが、Dさんが録音していた話し合いの経緯から16条、5条違反は明白として、円満解決を求めました。

結果はAさんがB病院に対し貸与を受けた額の3割を返還することで合意。Aさんには夏季賞与が支払われたことによりその負担は最小限で済みました。

5、残業代を基本給に含め、「固定残業代」区分が不明確

×社の総務を担当していたＹさんは、会社の社員への手当の未支給など「ずさん」なやり方について、使用者に率直に意見を言い、正してきました。このようなＹさんを疎ましく思った×社の経営者は、Ｙさんへ他社への出向辞令をだしました。Ｙさんは健康上の問題も抱えており、やむなく×社を退職しました。

しかし、Ｙさんは、在職中に受けた上司の嫌がらせを許すことができず、組合に相談していました。退職を追い込まれたことを契機に、組合では、×社の賃金支払いに問題ないか検証した結果、以下の二点について×社に請求することをＹさんと確認しました。

- ①、×社は基本給に「残業代２０時間分が含まれている」としているが、基本給と残業代の金額的区別が判然としない。
- ②、残業時間について、３０分未満は切り捨てていること。

基本給に固定残業代を含める場合は、金額での区分を明確にしなければならないとする判例もあります。そうでないと、固定残業代は無効になり、すべてを基本給として計算することになります。×社の場合「基本給に２０時間分の残業代を含める」としているものの、基本給と残業代２０時間分の金額的区分がされておらず、無効となります。あらためて実際の残業時間で計算した時間外手当を支払わなければなりません。また３０分未満の切り捨ては違法です。

組合は×社と上記の２点を交渉議題に団体交渉を申し入れ、×社は弁護士を代理人に、交渉が行われました。争点の固定残業代で組合は、最高裁の判例などでも金額で「区分を明確」にしなければならないとしており、×社のやり方は無効と主張しました。×社側は、「Ｙさんが勝手に残業をしていた、総務なんだから固定残業代は納得していた」などの攻撃を行いましたが、Ｙさんが、在職中、総務の立場で社員の利益を守るため一貫して努力してきたことを具体的にあげ、×社のやり方は今後改めるべきだなどの主張を行い、Ｙさんとともに粘り強く交渉を重ね、×社側との合意を実現し解決しました。

6、コロナ禍の倒産・解雇で賃金確保と再就労

和服のリサイクルを事業にしていたＴ社は、新型コロナによる自粛営業で収益が大幅に減少し、自力再建を断念、裁判所に民事再生の適用申請を行うとともに、全国に展開していた直営店、本社の社員、約３００名を即日解雇しました。直営店の社員のＥさんは、地域の市議会議員を通じて組合に相談を寄せました。Ｅさんの訴えでは、解雇から１０日余になるが、３月１５日以降の賃金が支払われず、解雇予告手当も支払われない。４月１０日からの休業命令でも休業手当が支払われていないというものでした。

会社からは、未払い賃金は労働者健康安全機構の立て替え払い制度の利用で解雇予告手当を除く８割が支払われるから申請をしてほしい、その他は完済できるかは不確定という文書が送られてきたとのこと。

組合は、Ｅさんから相談を受け、解雇された人たちの組織化を提案、Ｅさんとともに同僚のＦさんが組合に加入、Ｔ社に団体交渉を申し入れました。申し入れは、①未払い

賃金は民事再生とは別であり、即刻弁済すること。②解雇は整理解雇の要件からも無効であり、撤回し就労を確保すること、その他の要求も併せて行いました。

団体交渉で T 社は、新型コロナでの営業自粛で収益がゼロになり、13億円の債務超過に陥った。自力再建を断念し、民事再生の手続きが承認されたと経過を説明。賃金を支払う原資がなくやむなく労働者健康安全機構の立て替え払い制度を利用するため解雇とした。スポンサー企業＝事業の譲渡先が確定すれば、資金が入るので優先的に賃金の未払い分は弁済する、見通しが立つのは3か月後だ、と説明しました。

組合は T 社に対して、①賃金は、支払い日までに弁済する義務が使用者にある。②解雇された労働者の再就労は絶対条件であると要求しました。

EさんとFさんには、労働者健康安全機構から8月に未払い賃金の8割が支払われ、その後、T社のスポンサー企業が決定し、事業譲渡の手続きが行われました。10月30日には未払い賃金全額が完済されました。

Eさんの再就労先は、T社から譲渡先のU社への斡旋が行われ、U社への採用が決定しました。Fさんはすでに自力で就労先を決めており、粘り強い交渉で労働者の権利が守られてと思います。

7、 コロナ感染を理由に退職強要 団体交渉で早期解決

B食品加工会社にパート従業員として勤めるAさんは5月中旬に新型コロナに感染。基礎疾患もあることから2週間の入院を余儀なくされました。

Aさんのコロナ感染により、会社はAさん呼び出し、「PCR検査や衝立などの設置にお金がかかった。」「一部食品が使えなくなった。」「職場に不安が広がり、出勤しなくなった人がいる。」「Aさんの感染でシフトに穴が開いてしまった。」と、会社に迷惑と損害を与えたので、自己都合で辞めるよう要求してきました。

Aさんは、自分が意図として、感染したのではなく、「自己都合で辞めてほしい」との対応に納得がいかず、地元の市議会議員に相談したところ、CU三多摩を紹介され組合に加入しました。後日、会社から解雇通告もあり、組合として団体交渉を行い、この問題の解決を図ることにしました。

団体交渉では、会社は労働者を自由に解雇することはできないこと、厚生労働省の通達でも、「感染復帰者への配慮」「感染による嫌がらせはあってはならないとしている」ことを指摘しました。また、雇用契約にあたって就業規則の一部分の説明しかなかったことや有給休暇の取得の申し出にも応えなかったこと、就業時のタイムカードの打刻を着替え後の打刻となっていることなどの問題点も指摘し、団体交渉に誠実に対応するように求めました。

組合は、団体交渉の結果、B社がAさんと組合の要求に誠実に対応することを明らかにしたため、Aさんと組合と会社との合意内容を確認し、早期解決に至りました。

Aさんは、「組合に相談して本当に良かった」「組合のことをほかの困っている人にも知らせたい」と喜んでいました。

8、一人で海外へ派遣し、労働時間管理もなく残業代未払いと パワハラ・・・コンサルタント会社を相手に闘い

Aさんは2020年3月、バイト時代を経てBコンサルタント会社に正社員として入社。語学力を買われ、カンボジアでの新規営業所立ち上げに派遣されました。

コロナ過での海外の事業所立ち上げはとても困難で、その上複数で派遣されるはずが、一人での渡航となり、Aさんは現地での様々なトラブルを本社とのメールによる連絡で解決する毎日。本社からまともなアドバイスがないことも。また、夜中の本社への日報報告など文字通り夜昼なく働き、うつ病を発症しました。

現地で日本人医師の診療を受け、入院をした方が良いとアドバイスを受けるも、会社の都合でかなわず、その上現地採用スタッフとして働かないかと打診され、それを拒否。昨年12月に帰国しました。

その後、国内の営業所などで勤務してきましたが、パワハラも長時間労働もなくなり、うつ病が悪化し休職を余儀なくされました。病気休職中も、B社の上司からの嫌がらせのような連絡などに思い余って、様々なつてを辿ってCU三多摩へ相談に来ました。

Aさんの相談趣旨は正社員となって以来、海外でも休みが殆ど無く、有給も何日残っているか不明。病気休養中だが何日休めるかも分からず、休暇を補償してほしいというのが最初の訴えでした。

組合はAさんの話から、労働時間の管理がされていない変形時間制や休日出勤の賃金が不支給や残業代もきちんと計算されていないことなど多くの問題点を発見しました。これらの解決を要求として団体交渉を行うことをAさんに提案。Aさんと共に第一回の団体交渉に臨みました。

団体交渉はB社とその代理人C弁護士事務所、Aさんと当組合で行われ、B社のAさんの働きが悪いとの不当な言いがかりに、Aさんが反論。組合でも労働時間の管理がなされていない変形労働制の違法性や海外での問題点などを指摘しました。

その後、C弁護士事務所との数回の交渉で、退職を前提の解雇予告手当、未払い残業代などの賃金補償と会社都合による退職、傷病手当と労働災害申請への協力などで合意しました。

9、障がい特性に配慮すべき特例子会社が働き続けるための支援を 怠った

障がい者のYさんは小売り大手A社の*特例子会社B社に雇用され、地元の社会福祉関係の事業所に週3日、A社の都心の本社へ週1日勤務していました。

突然Bの責任者から、地元の福祉関係の事業所への出勤は「あなたはふさわしくない」からやめること、代わりに「週4日本社に出勤すること」と言われました。

Yさんはその障がい特性から長時間の電車での通勤は困難であることを伝え、いままでどおりの職場にしてほしいと願いましたが聞き入れられませんでした。その間、地元の福祉事業所からは、本人への苦情等は一切ありませんでした。Yさんは、1時間

以上の通勤に耐えられる状態ではなく、解雇に等しいと受け止め、それ以降、精神的にも追い詰められ、欠勤せざるを得ず、組合に相談にみえました。

Yさんと組合の相談の結果、B社に団体交渉を申し入れ、労働契約で確認している今までどおりの勤務場所での勤務を要求することにしました。

昨年11月に開いた第1回の団体交渉で、B社はYさんの福祉事業所での「コミュニケーション不足や迷惑行為」なるものを列挙し、労働継続はYさんから「誓約書」の提出を条件とすると回答。それはYさんの障害特性を無視するもので、次の契約更新にハードルを設けるものでした。また、B社は欠勤中のYさんの生活保障も拒否しました。

組合はB社の対応に、障害者雇用促進法の合理的配慮の提供義務を怠るものであり、欠勤もB社の対応に原因があるとして抗議し、2回目の団体交渉を申し入れました。

年明けに開かれた2回目の団体交渉では、B社は一転して、Yさんの復職を認め、これまでの対応を反省し、復職の条件を整える、是非、復職してほしいと表明。組合はB社の見解を評価し、Yさんと改めて相談しました。しかし、Yさんは、B社でのこの間の対応に精神的症状が悪化し、復職が難しい状態になっていました。組合はYさんの意向を尊重し、B社にYさんの復職は困難であることを伝え、欠勤から契約終了までの間の賃金補償を要求しました。折衝の結果、B社は平均賃金を少し上回る額で、休業中の賃金補償などを回答し、組合もYさんの了解を確認し受け入れることにしました。

*特例子会社：国から認定を受け、障がい者の雇用の促進と安定を図るために設立される会社。一般的には、障がい特性に応じたサポートをする体制が整っていることが必要。親会社が特例子会社の意思決定を支配していることが求められる。特例子会社の障がい者雇用は本社の障害者雇用率に算入される。

10、求人票で明示された労働条件の有効性

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いかないと相談にきました。

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の中で、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。

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。

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。

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」が成立しているといえ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。② Y 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 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。

1 1、警備会社違法な変形労働時間

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。

具体的に相談に乗ったのは 2023 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。

「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。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。

さらに、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。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、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日には紹介をいただいた宮本徹衆議院（前）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、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。

12、障がい者への合理的配慮と雇用の無期転換などを確認

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。

団体交渉にあたって、A社への組合の申し入れ事項は、①Yさんの業務量を変更以前に戻すこと、②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、①残業代の未払分の清算、②配転を本人の同意なく一方的に行わない、③Y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ました。その結果、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。

13、パワハラと降格、「不正取引」のでっち上げの解雇通告

Aさんは事務機器のリース販売を行っているB社に正社員として、2012年4月に入社。11年9カ月働きました。23年3月頃から給与での出来高報酬部分の計算が違うと社長に伝えましたが改善されず、その後、他の役員も交えて話し合いましたが、社長は「文句ばかりで、いらねー。会社辞めろ」と怒鳴り、他の役員が間に入るも話がまとまらない状況が生じていました。

昨年5月、次長から課長に降格されました。その頃から体調を壊し、体重が急激に減少。大腸ポリープも発症しました。そのため毎週1～2日休むようになると、さらに社長の態度が硬化。同時に体調不良で営業成績が下がると更に課長心得に降格されました。そして、11月24日に解雇通告が出されました。解雇理由は「販売額が少なく、休みも多く、やる気がないと判断した。社員に悪い影響を与えている。」というもので、全く解雇理由に相当しないものでした。

相談は解雇について、労働契約法16条「解雇は、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」に相当する解雇権濫用と判断しました。さらに、所定の売り上げに達しなかった場合に罰金を取られていたことは労基法24条の「賃金全額払いの規定」違反であり、降格についても降格理由が不明として団体交渉を申し入れました。

しかし、団体交渉で突然、Aさんに不正行為があったと相手側弁護士が主張、Aさんは当然に行われている販売手法で不正ではないと反論しました。そのようなやり取りを含め交渉を続け、B社は罰金の違法性は認めましたが、合意書に税務調査で新たな追徴課税が生じた際の損害賠償義務を明記することを合意条件にしてきました。そのため交渉は一時膠着状況に入りましたが、何度か電話や文書でのやりとりの後、再度団体交渉を行いました。

2回目の交渉の中で、組合としては損害賠償義務を入れることは、ありもしない「不正」を認めることになるので合意できないと主張。これについて、B社側が合意の項目で「本件行為の存在を双方で確認するものではないことを相互に確認する。」の文章を入れることでどうかとの提案があり、結果として本人も含めて合意を確認、退職扱いとし、金銭解決となりました。

14、K社での懲戒及び雇止め事件、 勝利的和解で解決

K社はお酒の店舗販売と飲食店や顧客への配達販売を行う会社です。SさんはK社に勤めて3年の契約社員でした。 問題の発端は、有給休暇を取得したことにされ、なおかつその有休を取得したとされた日は出勤した日だったこと。この勝手な処理を誰がしたのかと疑問に思い、本社人事部に対応を求めたことでした。

最初に『誰がいつ、どのように不正を行ったのかを明らかにするよう』に求めたのは

2022年11月で、その後何度か明らかにするよう求めてきました。ところが、2024年5月、本社人事部に呼び出され、本社人事部に電話した際に『罵倒した』ことについて出勤停止1日の懲戒処分を受け、そのあと5月末をもって雇止めの通知を受けました。

Sさんは、解雇通知を受けた直後に組合に相談、組合加入。聞き取りのなかで、K社では有給休暇の違法な処理以外にも、通行許可証の不正使用やずさんなアルコールチェック、社員を大切にしない体質などが明らかになりました。また、Sさんは契約社員ですが3カ月契約を12回も更新しており、契約更新の期待権が極めて高く、ほぼ無期雇用に該当する状況でした。そして、雇止め理由にはすでに懲戒処分を受けた暴言などが含まれており、一事不再理の原則に反するものでした。 組合はK社に団体交渉の申

し入れを行い、本人が職場復帰を求めていることから、相応の解決金を求める立場で交渉を行いました。

K 社指定の代理人弁護士との事前協議を行う中で、12 回の更新は期待権が高いことや有休処理が違法であったこと、労働法への無理解があった点などは認めました。その後、7月に団体交渉を行い、代理人弁護士と協議を繰り返す中で、解決金の額を引き上げると同時に懲戒処分の撤回、会社都合の退職でも合意しました。

15、請負契約でも実態は労働者 労働災害の保険適用に

K商事で働いていたXさんが現場での事故でケガを負った件で、CU三多摩は労働災害の申請への協力を申し入れました。

しかし、K商事は顧問弁護士より「『請負契約を締結』したもので、今さら事実を曲げて労災保険を適用させて、保険金を請求することはむしろ詐欺罪に誰何される可能性がある」と指摘されましたので、そのようなことはお断りします」と、労災申請への協力を拒否する不当な回答がありました。

そもそも、労災適用の判断は、会社側ではなく労働基準監督署が判断を行います。「詐欺罪に誰何される」などは、労災が不支給になった人は犯罪人というに等しい暴論です。

また、XさんとK商事の契約は、勤務時間や、仕事の依頼や業務指示への諾否が生じる余地もなく、労働者性が高い契約です。

こうした経過から、組合は、Xさんの業務中の災害について、当組合として立川労働基準監督署に早期認定を行うよう申し入れていました。その結果、2025年5月29日、無事に労災認定がされました。

今後、Xさんと組合はK商事に対し、謝罪と補償を求めることにしています。

16、 過酷な警備業務、会社にも改善されない

Aさんは、6年前、ハローワークで求人票を見て、勤務先自宅から近いことから、F警備会社で面接し勤務を始めました。雇用契約書がないまま、24時間拘束での警備の仕事に勤務。1回14,500円で働いていました。退職者が続き、Aさんが一番古くなり、人がいない中、勤務表を作らせ、現場の責任を取らされていました。5年間、雇用契約書がないまま、6年目から労働契約通知書が送られてきました。社会保険も雇用保険もない、今回から24時間勤務（休息720分）で、1日勤務で、15,000円となっているが雇用契約の実態とは勤務時間違う。夜勤のみは17時から朝の9時までの14時間勤務（休息585分）で日給8,000円。

人が辞めて、謹務が過重、会社にも言っても対応してくれない。夜勤勤務の後、連続で24時間の勤務に月2回ぐらいはいらざる得ない状況など会社にも言っても対応してくれない。地元の市議会議員に相談したところ、CU三多摩を紹介されて、同僚の2人も組合に加入してもらい、解決に取り組んでくれました。

勤務先が国土交通省の管轄であることから、宮本徹前衆議院議員事務所に相談し、国土交通省の契約課と契約内容などを確認、「監督署に相談してくれば指導する」と

の事から、三鷹監督署も相談、「正式に申し入れいただければ調査に入る」との回答がありました。あらためて、会社に「これまでの経過と今後の対応について」、団体交渉を申し入れた結果、顧問弁護士事務所から団体交渉に応じるとの回答がありました。2回の団体交渉を行い、3年間の未払い分と交通費支払い、雇用保険の加入になど改善することになり、合意することになりました。

17、裁量労働制の誤用を認め改善を約束

東京三多摩地域でも名が知られる建設会社で現場監督をしている A さんは、昼間現場で働いた上に夕方から事務所で報告書作成や見積などの事務作業で毎日10時過ぎまで勤務。帰宅は午前0時前後、早朝出社の連続に耐えて勤務していましたが体調に異常をきたして組合に相談。残業代の支払いもありませんでした。

交渉で会社側は、現場監督は裁量労働の一種である事業場外のみなし労働制を採用しており、その旨労働基準監督署に届出し受理されている。就業規則も監督署の指導の下で作成しており、問題はない。残業代の支払い義務はなくそのことは採用時に A さんにも伝えてあると主張しました。

組合は、事業場外のみなし労働（労働基準法38条の2）は、事業場外で業務に従事し、使用者の具体的な指揮監督が及ばず労働時間の算定が困難な業務に限って認められる制度であり、A さんは、現場から現場へと日中事務所外で働くもののスマホやPC端末を携帯し、いつでも上司が管理監督、指示ができる状況にある。現場での勤務をはさみ出社後退勤前に必ず事務所に立ち寄り準備や報告等の業務をしており「労働時間を算定しがたい」とは到底言えない。弁護士や監督署に再度確認するよう求めました。また、国のガイドラインを示して、労働時間の管理は事業主の義務であり適切な管理を求めました。その結果、会社側は誤りを認め、裁量労働制の廃止と労働時間の把握、関連規定の整備等の改善を約束し、過去2年間の未払い残業代等を考慮した解決金を支払うことで解決しました。

18、パワハラ行為は認めない 法人も改善を約束

A さんは、保育園で正規職員(看護師)として勤務しましたが、園長から看護師としての専門性を発揮しないこと、保護者と接触しないことを求められました。そして次第に無視、冷淡、威圧的な言辞、仕事の取り上げ、嫌がらせ行為、職員からの分離などとエスカレートしていき精神的に追い詰められ出勤不能となりました。

聞き取りの過程で、雇用契約書を取り交わすことがなく、就労条件の提示もなかったことや就業規則が周知されていないことがわかりました。

組合では、団体交渉で法令違反とパワハラの事実関係を具体的に指摘するとともに、積み上げてきた社会福祉法人としての信用を瓦解させないためにも、法令遵守と再発防止、A さんの救済を早期に図るべきと求めました。交渉の結果、当事者の園長が事実を認め、保育園を運営する法人の理事長も真摯な態度で法令順守と再発防止を約束して、退職を余儀なくされた A さんへの解決金を支払うことで円満解決となりました。

法人では、基本計画やマニュアルの作成、研修などの再発防止に取り組み始めているとしており、Aさんが勇気をもって立ち上がったことで、より良い職場づくりに向けた取り組みの一步となりました。

Aさんの話し

今回、団体交渉をお願いし解決するまで、交渉を行って本当に良かったのだろうかと何度も悩みました。また交渉期間中は精神的にも辛い時期でした。しかし、組合の皆さんに支えられ交渉を行い、約1ヶ月という早期解決に至ることができ、また結果もパワハラの再発防止策が含まれた発展的な内容となりました。実際、私もそうでしたが、組合や団体交渉というと、ちょっと敬遠してしまう方もいると思います。組合の皆さんは、困っている時に相談できる、一緒に解決策を考えてくれる頼もしい存在です。動き出す勇気は必要ですが、自ら動き出すことで状況は変化し、明るい未来につながることができました。団体交渉を行って本当に良かったです。ありがとうございました。

Ⅱ 団体交渉で解決困難⇒裁判へ提訴した案件から

労働相談を受けて、使用者側に団体交渉での解決を求めましたが、使用者側は誠実に努力をせず、提訴に至ったものは、5件です。すべて、訴訟中に和解解決をしています。そのうち、2件を紹介します。

1、保育園経営・ベビーシッター派遣事業所の嫌がらせ解雇事件 地裁立川支部で和解解決

M市から助成金等を受け事業を行っている(株)N(認可保育園、居宅訪問型保育、ベビーシッター派遣事業等)に対し、Hさんが東京地方裁判所立川支部に対し、地位確認等請求事件として提訴していました。

東京地方裁判所立川支部において、被告N社より解決金を支払うとの和解提案があり、2018年5月28日に合意に至りました。

この事件は、(株)Nの事業所に事務職員として勤務するHさんが、就業規則にある「賞与の支給」を尋ねたところ、露骨ないやがらせを受け、また、有期雇用契約が自動更新となっていたにもかかわらず、突然、雇用契約の自動更新を無視し、有期雇用契約を非更新とする通知を行い、会社が執拗な嫌がらせの上、2017年1月に雇い止めを行った事案です。

また、N社はHさんに「会社に虚偽申告を行い、通勤手当を不当に詐取した」との言いかけをつけ、組合との団体交渉中にもかかわらず、2017年1月分の給与より「不当利得返還分」として、差し引いて給与支給を行うなど、労働基準法第24条1項に

違反する暴挙にでました。

組合は、N社に対して、2度の団体交渉を行い、誠実な対応を求めてきましたが、N社は組合を敵視し、不誠実な対応に徹し、組合員のHさんに対しては、露骨な嫌がらせを行いました。

Hさんは、CU三多摩協議会と八王子合同法律事務所と相談し、昨年4月27日、東京地方裁判所立川支部へ労働審判を申し立てました。2回の審判の結果、東京地方裁判所立川支部労働審判廷において、2017年8月2日、申立人Hさんに対し解決金



和解解決後に裁判所の前で

を支払うとの審判が下されたものです。しかし、N社の代表は、この審判の決定に従わず、2017年9月に東京地方裁判所立川支部に提訴し、今回の和解に至りました。

2、朝日生命の障がい者雇止め問題 労働審判で勝利和解

朝日生命は、当該障害者のNさん（以下「本人」）が勤務中にパニック発作をおこしたことを理由に、休職命令（傷病欠勤）を出し、結果として8か月にわたる休職を強い、職場から排除しました。当該労働者はその間、幾度も復職を求め、朝日生命担当者に要望を繰り返してきました。

その際、主治医からの、「障害者の雇用促進等に関する法律第36条の5第1項の合理的配慮指針」に基づいて環境改善が行われれば本人の復職は可能であるとの診断書も合わせて提出してきました。にもかかわらず、朝日生命側は、「朝日生命には100人もの精神障がい者が就労しているが、当該本人以外に職場で倒れた例はない」として、特別な配慮はできないと主治医の要望、本人の復職を拒否しました。「同じ環境でパニック発作を起こす懸念がある」「本人の安全のため」と称して、2024年4月1日から復職を認めたものの、4月30日を持って契約満了で更新はしないと通告、雇止めを強行しました。

組合は、5月23日から、「雇用の継続」を求め、朝日生命人事部との団体交渉を3回にわたってとりくみました。組合の主張は、・休職命令は違法であり、会社側が、本人の労務提供を一方的に拒否したものの、・雇止めは、採用時に届け出ている障害特性を理由とするもので、合理的配慮を無視した違法なものであるとして復職を求めました。

朝日生命側は「すでに決定済みである」「本人の安全配慮」「要望には答えられない」というのみでした。そのため、当組合は、団体交渉での解決は困難と判断し、労働審判の申し立てを行うこととし、申立書作成などの準備に入りました。代理人には、当組合の顧問弁護士の尾林芳匡弁護士、白神優理子弁護士、（当初は塚本和也弁護士）にお願いしました。

労働審判申立書は2024年9月30日付で東京地裁立川支部へ提出、同時に厚生労働省に「障害者の雇用の促進等に関する法律に反する朝日生命保険相互会社への指導の要請」書を提出し、厚労省記者クラブでの記者会見を行いました。

労働審判にむけて、支援の輪を広げる取り組みを行いました。組合の執行委員会で今回の問題の学習と意思統一を行い、支援の組織として、「朝日生命の障がい者雇止めを撤回させる会」（撤回させる会）を結成会の呼びかけ人は5名の方になっていただきました。そしてコミュニティユニオン東京の本部・全支部、東京土建三多摩の全支部、東京地評などの労働団体とともに、障がい者団体、市民団体などに支援の要請（撤回させる会への入会とカンパ）を広げました。

また、2024年12月1日には、撤回させる会の「スタート集会」を開き、尾林弁護士、白神弁護士が講演、本人の決意表明と集会参加者の積極的な発言など、参加者の気持ちが一つになれる集会でした。

12月25日に労働審判の1回目が行われました。それに先立って、相手方の朝日生命の答弁書（申し立て側の申立書に対する反論）への準備書面（再反論）を当日の朝に裁判所に提出、20人以上の支援参加者が待機する中で、弁論が行われ、最終的に朝日生命側が、和解金を大幅に上積みして、和解解決の判断になりました。

当事者のNさんは、働きたいという思いを実現するために、会社の理不尽な就労拒否に対し、一人で闘ってきました。そして、雇止めとなって、地域の方々の協力の結果、労働組合につながりました。

朝日生命との団体交渉でも、ただ一つ、「働きたい。解雇は撤回してください」ということのみを要求してきました。その願いを一顧だにせず、拒否してきたのが朝日生命でした。本人のこのあきらめない気持ち、「私は働く権利がある」と信じてがんばった行動が、勝利の要でした。

労働組合では、これまでも障害を持って働く人々の相談に乗り、団体交渉を重ねてきました。組合はこのNさんの闘いが、障害を持った人々が、障害のない人々と共に働き続けるために、雇用した企業が障害のある人への『合理的配慮』をするべきだと義務付けた、『障害者雇用促進法』の確実な実行を求める闘いだと位置づけ支援をしてきました。今回の勝利和解は、当該本人と支援をしていただいた地域と仲間の方々、たたかう弁護団の先生方が力を合わせて勝ち取った成果です。2025年2月9日に、撤回させる会は、この事件の勝利和解報告集会をひらき、この勝利の意義と働く障害者の権利保障を前に進める一歩にすることを確認し、このたたかいのまとめとしました。



労働審判勝利和解を実現した日 東京地裁立川支部前で（2024年12月25日）