

# CU 三多摩 ニュース

No126 2026年3月1日

コミュニティユニオン東京三多摩地域本部

〒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 <https://cu3tama.org>

## 第二次高市政権発足 軍拡、憲法改悪、労働基準法の規制緩和を許さず、命と人権を守るために、 力を合わせましょう

2026年第52回総選挙は自民党が単独過半数を得て、2月18日、第二次高市内閣が発足しました。

高市政権は所信表明で①国債の大量発行、医療費の負担増、労働時間規制緩和。②安保対策では、大軍拡。安保三文書の改訂で『非核三原則』を見直し、米軍の核兵器持ち込みを可とする。武器輸出の解禁。米軍基地の拡大。③憲法9条を改悪し、自衛隊を軍隊として書き込む。④スパイ防止法の制定などを明らかにしました。

組合員の皆さん、これらは何れも私たちの暮らしを直撃します。そして、働いて、働いて、働くことを『事業場』の合意で可能にする労働基準法の改悪で、過労死を加速させ、それを自己責任にする労働基準法の規制緩和は絶対許してはなりません。労働組合が闘わなければ規制緩和を阻止することはできません。

労働時間8時間の基準は世界中の労働者が闘って勝取ってきたものです。闘わなければ守れません。声を上げましょう。

また、若者を、私たちの若い仲間を戦場に送る憲法改悪を許してはなりません。憲法9条改悪を許さず、労働時間短縮と最低賃金1500円を一日も早く実現し、1700円にするためにも、共に闘いましょう。

## 26春闘で賃上げを実現しよう！



26春闘はすでに大企業が7%だ、5%だとマスコミに発表しています。しかし、中小企業の賃上げは厳しいです。とりわけパート労働者の賃金は引き続き最低賃金に張り付いています。

今大企業は史上空前の内部留保を持っています。企業の利益は文字通り働く労働者が生み出したものです。企業はそれを労働者に還元するのではなく、企業内にため込み、株主配当に回します。正に、労働者が搾取されています。春闘はそれを労働者の手に取り返す戦いです。

全労連は国民春闘に取組み、

### ①大幅賃上げ・底上げ要求として、

- ① 企業内・産業内最低賃金 時給1,700円以上、月255,000円以上。
- ② 賃上げ 月33,000円以上・時給250円以上。
- ③ 最低賃金 いますぐ全国一律1,700円以上、めざせ2,000円。

### ②労働時間、働き方に関わる4つの要求として、

- ① 所定労働時間を1日7時間、週35時間に。
- ② 時間外労働の上限は、週15時間、月45時間、年360時間までとするために、36協定の特別条項を廃止することなどを挙げています。

組合の仲間のみなさん 賃上げの要求をしましょう。仲間を作り、おしゃべりをし、要求を一致させましょう。がんばりましょう。

**憲法改悪ノー！ 労働基準法規制緩和ノー！**

## 三多摩春闘共闘集会 300 人参加



2月18日(水)夜、ハッシュタグ三多摩一揆(＃三多摩一揆)と名づけた三多摩春闘共闘が主催する春闘総決起集会が、小金井市の宮地楽器ホールに、300人を集めて開催されました。CU三多摩からも10人が参加しました。

集会は東京地評の矢吹議長が「企業のもうけは内部留保と株式配当にまわり、労働者には実質賃下げだ。とくにケア事業者の廃業や労働者の退職は深刻。26春闘を大きく闘おう。」と呼びかけました。

26春闘の行動提案では、

- すべての労働者に10%以上の賃上げを！
  - 動けば変わる
  - 私たちの取組を社会に知ってもらうためにSNS発信しよう
  - 発信された情報へのコメント発信や相互激励をすること
- などが呼びかけられました。

各組合を代表して、東京土建、都教組、東京民医連労組、JMITUの4組合が訴え、争議団のJAL争議団、厚生荘病院争議団、リオン労組支部等からたたかう決意と応援要請がありました。最後は団結がんばろうと♪がんばろう♪の歌で閉会しました。

### <社会の動き>

## 国民の格差は一層拡大している 賃金引上げと最低賃金 1500 円を 一日も早く実現させましょう

厚生労働省は25年12月、所得格差が過去最大になったと発表しました。データは2022年所

得によるもので、所得格差を示すジニ係数が、前回調査より上回っています。所得再配分前の係数は0.5855、所得際配分(税金や社会保障給付を加減した後の実際の所得)後は0.382で所得格差は毎回広がっています。

厚生労働省はこうしたデータや実質賃金がマイナスだと毎回報告しながら、それを埋める政策は一向に出しません。

自民維新政権は社会保障費の削減を目論んでいますから、その格差はますます広がります。26春闘で賃上げを勝ち取り、最低賃金も1500円から1700円に引き上げて、国民の暮らしが少しでも楽になる取り組みを労働組合として進めましょう。

\*ジニ係数=所得や資産がどれくらい平等に分けられているかを可視化し、所得格差の度合いを測る指標。ジニ係数は数字の0から1で示され、1に近づくほど格差が大きい。所得再配分前と後の指標がある。

## ジェンダーフリー

### ①選択的夫婦別姓の法制化せず

2023年の総選挙で、大きな争点となった『選択的夫婦別姓』を高市首相は法制化しませんでした。維新と共謀し、旧姓使用の法制化で批判を躲そうとしています。しかし、それでは旧姓を使用する側が大変な不平等を享受しなければなりません。男女共に、同姓を選ぶのか、別姓を選ぶのか決める権利を保障すべきです。

### ②男女の賃金格差無策

内閣府によると、賃金格差は男性を100とした時、女性は75.2%に留まっています。月額男性が30万円のとき、女性は225,600円で74,400も低いのです。一年間にすると90万円の差です。これが放置されていいわけがありません。

男女雇用機会均等法は1986年4月1日に施行しました。今年で40年になります。しかし男女の賃金格差は無くなっていません。

正社員とパートタイマーの同一労働同一賃金も含めて、労働者間の処遇の差別をなくすため

にも、自分の職場からを合言葉に事業主に働きかけをしましょう。

## 【労働相談から】

### 整理解雇で狙い撃ちは違法です

日誠商事株式会社（アパレル）に20年務めた三浦敦子さんは社長から「解雇通告書」なるものを内容証明付き郵便で送り付けられ、一方的に整理解雇だと通告されました。

三浦さんは社長と面談し、「わたしを解雇する理由は何ですか。」と聞いたところ、「それは言えない。聞きたいなら弁護士に聞け。」などと訳の分からないことを言われ、当組合に2025年12月来所しました。解雇の期限は26年1月末日だったことから、団体交渉を申し入れ、この解雇は整理解雇の4要件を満たしていないから無効であることを通告しました。

12月22日、第一回目の団体交渉では、代理弁護士が「4要件は満たしている」と暴論、①社内の役員はじめ従業員の賃金カットを行ってきた。②会社が赤字であり、社長が損失を補填していること。などと主張。

組合は指名解雇はありえない、整理解雇を行うには、社内説明会を開き、全社員に経営が赤字であり、希望退職を募集するなどの措置をとる必要があるが、それが行われていないことを指摘。三浦さんに狙いを定めた解雇は無効であると改めて指摘しました。

ところが代理人は、当方の言い分には耳を貸さず、社長の言いなりに「4要件は満たしている。」というばかり。さらに三浦さんをターゲットにした理由に「無断遅刻が多い」「生産性が低い」ことを持ち出しました。

これには三浦さん本人がしっかりと反論。①無断遅刻と指摘された日付は、その殆どが夏期休暇の指定期間や会社の休日だった。休日に出勤したのは取引先との関係で仕事をする必要があったためであり、定時出勤ではないので遅刻に当たらないと反論。②他の従業員と比べて生産性が低いとされた仕事も、当時は主な仕事が事務であり、それと並行して納品作業の支援を

行っており、それを持ち出して生産性が低いと言われても根拠がないと反論。

無断遅刻については、日付が間違っていたと謝罪があったものの、さらなる日付を探し出し提示をしてくるなど、証拠能力がない指名解雇の理由を後出しで提示してきました。

組合としては、遅刻が多いと言うが、他の従業員と比べて特段に多いというデータがないこと。さらに、生産性についてもどうしてこの日のデータだけなのかとの問いに、社長は「任意で抽出したのだ」という返答。つまり、社長の独断と偏見によってデータが出されており、客観性がないことも指摘。これには相手方からの反論は何もありませんでした。

二回の交渉を経ても、日誠商事は解雇を撤回しないと強弁。2月2日以後の出勤を妨害しました。しかし、金銭解決の考えはあるとの連絡が。

三浦さんは、職場の同僚たちの為にも働き続けたいとの願いが強いのですが、今後の生活の保障を定年までを見越して要求し、交渉を継続中です。組合員の皆さんの支援をお願いします。

## 厚生荘病院労組地位確認訴訟

### 東京地裁原告敗訴の不当判決

裁判を傍聴して 尼崎 学

2026年2月19日、厚生荘病院の労働者が不当解雇撤回を求めた裁判で、原告敗訴の不当判決が示されました。

判決理由で裁判所は、整理解雇の4要件に基づいて、解雇の有効性を判断していますが、①人員削減の必要性、②解雇回避、③人選の合理性、④手続きの相当性のすべてにわたって、被告の湖山側の主張に合理性があり、原告の厚生荘病院労組側の主張に「理由はなく不当」と切り捨てました。

また、解雇の2か月前の団体交渉拒否も原告側が「合意退職」に応じないのだから、団体交渉拒否は不当ではないと言い切っています。

原告弁護団の不当判決に対する見解や原告厚生荘病院労組のこれからの裁判闘争への対応はまだ公表されていません。

しかし、今回の不当判決は、「原告の請求棄却」

を前提に被告側の主張のみで組み立てたという印象を受けました。病院の経営についても、被告側の主張を丸呑みし、病院閉院や解雇はやむを得ず、解雇は客観的に合理的理由があり社会的相当性があると結論付けています。

このような判決を許せば、今後、会社の経営悪化を理由に「整理解雇」が容易になる前例となる可能性もあります。

また、今回の判決は、厚生荘病院の閉院によって地域医療を破壊した責任について一言も触れていません。この裁判官は、医療法も病院経営の社会的責任も眼中にないと思えます。

CU三多摩は厚生荘病院労組の10名の原告が、高裁に上告し逆転勝利をめざしてたたかい続けることになれば、引き続き支援をします。

**おしゃべりカフェ 開くよ**

**自分のこと 職場のこと**

**組合のこと 今悩んでいること**

**何でも話してみようヨ♡**

いつ **3月14日(土)**

午後**2時～4時**

どこで **CU三多摩地本の**

**組合事務所で**

★**何も無いけど**

**お茶とお菓子はあるよ**

**試しに 来てみて**

★**組合員でなくてもOK**

**友達と一緒にでもOK**

**CU三多摩地本恒例**

# お花見交流会

**4月5日(日)午前11時～**

**都立小金井公園西入り口付近**

**(蒸気機関車展示近く)**

**武蔵小金井駅から清瀬行**

**バスで小金井公園西口下車**

**会費1000円(食べ物、飲み物有)**

**★差し入れ歓迎します。**

**組合員でなくても参加OK。**

**お友達も誘ってご参加ください。**



労働組合って何？ 勉強会します。 3月8日(日)午後3時から 組合事務所で  
予約不要・組合員でなくても参加可能・終わってから懇親会も予定しています。  
組合事務所は国立駅から5分。北多摩西教育会館。電話090-2247-1166