



No.284  
2018年 3月 19日

# 江東区労働組合総連合

江東区労働組合総連合  
〒135-0011 江東区扇橋 1-12-20  
江東教育会館内  
Tel.03-5606-5285 Fax03-3649-0131



亀戸文泉公園までデモする仲間 (18/02/23)

## 18国民春闘

### 地域から大幅賃上げで景気回復の声を!

## 2・23江東怒りの地域総行動

区民要求実現江東大運動実行委員会は2月23日、2・23怒りの地域総行動「を行い、雨のため4駅でのみ実施、4団体22名が参加し390部のチラシを配布しました。日中はハローワーク木場と亀戸労基署への要請行動が行われました。夕方からは都立猿江公園で、2・23怒りの江東区民集会」を開催し18団体250名が参加し、亀戸文泉公園ま

でデモ行進を行いました。デモに先立つ集会では青柳江東社保協・副会長が主催者あいさつ、今、国は社会保障の自然増を抑えるとりくみをやっている、そのため医療費や保険料の負担は増える一方だ。区民要求実現のために18春闘力を合わせて頑張っていこう」と述べました。連帯あいさつでは日本共産党そえや良夫区議会議員があいさつ、その後5団体から決意表明が

ありました。日本機関紙印刷所労組書記長・柳沢さん、江東民主商工会副会長・田中靖子さん、ひだまり保育園園長・波多野ふさ子さん、江東生活と健康を守る会会長・佐藤巖さん、都立墨東病院を直営で存続させる会・喜入ヒロミさんらが、大幅賃上げ・消費税増税反対・公立保育園増設・生活保護切捨て反対・都立病院の直営での存続など

を訴えました。集会では最後に集会決議文を新婦人江東支部の石倉さんが読み上げ全体の拍手で確認、名越江東区労連議長が閉会あいさつを行い、亀戸文泉公園まで提灯を手にデモ行進を行いました。

## 雇止め撤回・無期転換実現！ 番組制作プロダクションで働く2人 民放労連と共同でとりくむ

ついに雇止め撤回・無期転換が実現しました。会社は団交の席上「雇用満了予告通知書を撤回します」と発言、3月31日の雇止めを撤回し、契約を更新、その後は法律に則り対処すると明言しました。番組制作プロダクションで10年前から契約社員として働く二人。昨年4月に江東区労連に相談がありました。当初は毎年1年更新だったが13年から契約5年限度とされ、ついには17年4月の契約では不更新条項が入られたというも、会社との面談でも、労働契約法18条が施行されたことが雇止めの理由としてあげられ

### 江東区労連からのお知らせ

- 憲法9条守る3000万署名団地署名行動
  - 日時…4月15日(日) 9:30 集合
  - 場所…東京土建江東支部会館
  - 行動内容  
北砂・南砂地域で、あらかじめ各戸配布していた署名を訪問して集めます。
- 江東区労連労働相談員オルグ講座
  - 日時…4月20日(金) 18:30 受付  
19:00 開会
  - 会場…カメラアプラザ6F  
江東区亀戸文化センター第3研修室
  - 内容…『労働契約法18条問題をめぐって』  
労契法18条・19条・20条を知ろう  
お話：梅田和尊弁護士(労働弁護団)
- 江東区労連第10次一斉組織化宣伝行動
  - 日時…4月13日(金)
  - 場所…区内5駅(JR亀戸・東大島・東陽町辰巳・新木場)

重ね、雇止めの理由がないこと、労契法18条を理由とした雇止めは違法となる可能性が高いことを示して契約更新を会社に迫りました。会社も本人と上司との面談を行うなど、将来の雇用継続も期待させる対応をとるなかで迎えた第4回交渉でついに雇止めを撤回しました。まだ正社員化は約束していませんが、今後の交渉で正社員化も実現させるとりくみに継続します。

### トピックス

■江東区労連第4次対話と共同労組訪問行動  
江東区労連は3月6日、第4次区内労組訪問行動を行い、4労組5名が参加し区内2コースで26労組を訪問しました。主に春闘のとりくみなど

で懇談と要請を行いました。ある建材関連の労働組合の書記長は「大手不足なので、今年の春闘では定年制の引き上げを要求している」と語ってくれました。ある倉庫の組合の役員や、今年のお返引き出しは3月31日だ」とこたえてくれました。





宇都宮さんの話に聞き入る参加者 (18/02/16)

たい、全印総連アサガミプレスセンター労組の鈴木さんは印刷職場は結婚してもまともな賃金が得られない、定年まで働ける職場になるように賃上げ人員増を勝ち取りたい、郵政ユニオン新東京支部の東條さんは新東京局は2300人の職員中1500人が非正規だ。昨年秋にゆうメイト社員が労働相談に

# 安倍9条改憲許すな・働き方改革ノイ 政治を変える春闘にしよう!

## 18江東国民春闘共闘・学習会を開催

江東区労連は2月16日、亀戸文化センターで、2018江東国民春闘共闘委員会発足学習会を開催し、12労働組・6団体67名が参加しました。名越議長が開会のあいさつ、清水事務局次長より18江東国民春闘方針案と役員案が提案されました。その後4つの組合から春闘の闘いの報告がありました。

が労働者の賃上げに全く反映していない。建設労働者は過酷な労働に従事している。職場訪問をして賃上げできないことを知らせていきたい、公共一般江東支部の丹木さんは「またに区当局は来年度の賃上げを発表していない。いま980円、最賃が958円だから、来年最賃引き上げが今年と同じペースだとしても追い抜いてしまふ。臨時・非常勤職員の賃上げと継続雇用などを実現

訪れ6人が加入した。非正規を組合に迎え入れ、春闘を勝利したい」と述べました。記念講演は弁護士宇都宮健児さん。宇都宮さんはサラ金・ヤミ金などと闘ったり、年越し派遣村など反貧困運動に携わった経験から話をすすめ、安倍政権になってから生活保護がどんどん切り下げられている実態を示し、生活保護は一部の人のための問題ではない、最賃が生活保護と連動しており、生活保護が下がれば最賃の引き上げにもブレーキがかかることなど、社会保障の切捨てに

労働組合が闘うべきだと述べました。また最賃も全国一律に1,000円や1,500円にするよう立法化する運動が必要ではないかとしました。また日本の労働法制は罰則が軽すぎる、電通が人ひとりを過労自殺させて罰金50万円で済まされるのはおかしいとして労働法制の罰則強化を求めるべきではないかと問題提起、さらに民法が120年ぶりに改正され、時効が2年から5年に引きあがる、労働者の賃金請求の時効も5年に引き上げる運動、労働組合が組織を増やし、市民運動と一緒になって改憲阻止の先頭にたつ運動に立ちとうとめました。最後に清水事務局次長がまとめを行い、方針案の採択と役員承認を行い、名越議長「団結がんばろう」で閉会しました。

### 働くルールミニ学習

#### ★固定残業代とは

労基法第37条で労働時間を延長して労働させた場合には通常の労働時間・労働日の1.25倍の賃金(60時間超は1.5倍)の割増賃金を支払わなくてはなりません。深夜労働も1.25倍です。深夜残業は1.5倍。ところでこの残業代をあらかじめ固定残業代として給与に加算している場合があります。この場合は賃金と割増賃金を明確に区分していること、固定残業代相当の時間以上働いた場合には別途割増賃金を支払うことが必要です。

例)『基本給30万円に固定残業代を含む』この契約では何時間分の残業代か不明なのでダメです。

例)『基本給30万円のうち、固定残業代として5万円を月20時間の時間外労働に対する割増賃金として支払う』という規定ならば明確に区分されているようです。

例)『基本給30万円に1ヶ月20時間の固定残業代が含まれている』という契約はどうか?方程式を解けば固定残業代を導くことは可能です。しかしこれでは労働者は自分が毎月ごとに割増賃金を計算して、もしも20時間以上働いた場合に不足分がいくらになるか求めるのは困難です。賃金と割増賃金が明確に区分できないような契約は無効となる場合もあります。

## 労働相談の窓口から

顧客に対する説明が十分でなく、会社が損害を被ったとして社長から損害賠償を給与から天引きすると言われた。十分に教育も受けておらず、成績不振をとがめられ体調不良に。  
組合に加入して団交を申し入れ、当面は休職扱いにするように申し入れ、傷病手当金を活用するように申し入れた。

5年有期契約(契約・女性・労働行政機関)  
ある大手通信会社の契約社員。15年に入社したが、最初から有期労働契約は5年が限度という契約書だ。今までは1年ごとに更新されてきたが20年には雇止めになってしまふ。会社にはそういう仲間が大勢いる。

労働契約法第18条の潜脱行為の恐れもある。とりあえず組合に加入して相談しながら、公然化も視野に入れる。

労災事故後の会社の非協力(正規・男性・民主団体)  
入社後すぐに労災事故にあい、労災にはなったが症状固定で療養給付打ち切りとなる。会社は「仕事はない」と退職を勧奨。事故は自己責任だとして障害給付の申請に非協力。

信頼できる弁護士にも依頼しているのに、その動きも見ながら必要に応じて組合も対応することに。

年度末が近づくと労働相談が増えます。雇止めや解雇などですが、目立つのはイジメなどのハラスメント関係です。いくつかを紹介しましょう。

パワハラ・解雇(正規・男性・弁護士からの紹介)  
2年前から職場の上司や同僚から乱暴な言葉や仕事上の嫌がらせを受け、メンタルヘルス不調になり、昨年11月から有給休暇を取る形で休んだ。有給休暇が切れたい日以降に上司から執拗に面会を迫られたが、体調が良くないので断っていたところ、突然解雇予告通知が送付されてきた。

組合加入し団交を行い、解雇予告撤回と休業措置、ハラスメントの調査を求めたところ、解雇予告については期限の保留とし、ハラスメント調査を約束した。

損害賠償・パワハラ(正規・男性・労組紹介)