



No.288
2018年 7月 18日

江 区 労 連 東 ニ ュ ー ス

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



弁護団の報告を聞く参加者 (18/06/28)

よる数度にわたる団交で職場復帰をバックアップしたり、パワハラ防止規定を策定させる、社前行動等の争議支援行動で大きな圧力を加えたこと、労災申請を行い認定を勝ち取ったことなどがあるとしました。成果として、関川さんをたたかう仲間を迎え入れて、たたかいを通じて会社をある程度変えた。管理職も含めた時間

江東区労連と地域労組こうとうは6月28日、江東区総合区民センターで「台東第一興商争議勝利報告集会」を開催、28団体81名が参加しました。この事件は、台東第一興商争議は営業成績トップクラスだった関川さんに対して上司が暴言や長時間労働を強いてメンタルヘルス疾患にさせ、軽微な事故を理由に二階級降格したことに対して、ハラスメントに対する損害賠償

・残業代未払い分の支払い・降格処分取消などを求めて4年ほどまえに東京地裁に訴えを起したものを、集会は地域労組こうとうの新野委員長が開会のあいさつを行い、弁護団から報告がありました。酒井健雄弁護士はこの争議が勝利和解をした大きな原因は関川さんが頑張った仕事をしてきたこと、会社側は時間管理もできずに主張立証を避けてきた、組合に

ヤッター！勝利解決

「台東第一興商」事件 パワハラ損害・残業代請求・降格処分取消訴え4年余 勝利報告集会に81人

管理をさせた、ハラスメント研修制度の実施等々がある報告しました。久保木弁護士も感想を述べました。続いて、関川さんがK部長のもと上司で、裁判の際に原告側証人として出廷した大坪敏男さんが発言しました。関川

さんの話を聞いたときこの会社は体質が変わっていないと感じた。成績もよく、部長にでもなったかと思ったら、このようなひどいイジメを受けたり体調を崩したり、二階級も降格されていた。こんなことは許せないと思い裁判に立つた」と述べました。集会は小倉CJ東京委員長の前で乾杯し集まった人びとと和やかに歓談しました。歓談タイムでは、ひろそら合唱団の歌声も披露。激励に訪れた参加者が次々に激励あいさつ、全労連・仲野幹事、台東区労連・寺山議長、もと全労連総合政策局長の寺間さ

ん、東京地評労働相談センター・前澤室長、日本機関紙印刷所労組・柳澤書記長などが発言、地域労組こうとうの大きな争議であるヒューレット・パカード争議の青木さんも支援を訴えました。最後にあいさつにたった関川さんは「二度とこのような思いをさせてはならないと組合に加入して立ち上がった。職場に残らないことになったが、パワハラ防止規定の策定や適正な労働時間管理など職場を少しは変えることができた。皆さんの支援がなければ解決はできなかった」と述べました。



終点の三ノ輪橋で記念撮影 (18/07/08)

地域労組こうとうレク企画 都電貸切と浅草散策

【地域労組こうとう発】地域労組こうとうは7月8日、久しぶりの野外交流会「都電貸切と浅草散策」を行い26名の組合員と家族が参加しました。かつて都電は都内に200キロ以上路線がありました。が、今は「荒川線」の12キロ余、都電「早稲田」に集合、しばらくたつと貸切のレトロ車両が入線し、乗り込み三ノ輪橋まで約1時間の旅を楽しみました。都電沿線は名所や旧跡も多く景色をみながらのんびり走りました。三ノ輪橋からは浅草まで散

江東区労連当面のとりくみ

■ヒューレット・パカード

証人尋問

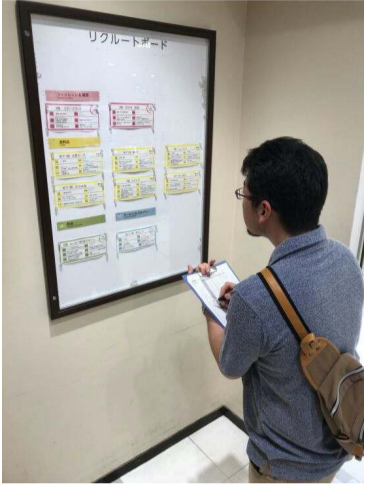
- 日時…8月31日(金)
9月 5日(水)
両日とも10:00~17:00
- 東京地裁5F・527号法廷
本人・組合側・会社側証人への主尋問・反対尋問。

歩。珍しい建物や吉原の遊郭跡などを見ながら浅草へ。浅草では浅草寺本堂や東京大空襲で焼け焦げたイチヨウなども見て、場所をお店に移して交流会。お酒も飲み話も弾みました。初参加の人もいて二次会まで盛り上がり、その中で新たに地域労組こうとうに加入してくれた方も。

青年部がパート・アルバイト賃金調査 区内平均時給1042円に さらに大幅な最賃引き上げを

【青年部発】江東区労連青年部は6月24日、江東区内でパート・アルバイト賃金調査行動を行いました。当日は亀戸駅と門前仲町に7労組から13名が参加、街中を歩いてまわり、店舗や店先に掲示してある求人広告を写し取りました。

一日の行動で225件の求人広告の調査をしました。このとりくみの目的は、区内の時給が昨年と比べてどのような水準にあるか、また応募条件に労働基準法違反や他の法令違反はないか、を調査することにあります。今年の区内平均時給は1042円(昨年比+1円)という結果となりました。時給は1000円をこえるものも増えてきましたが、最賃にギリギリの958円や960円も多く見られました。今回の調査で特に目立っていたのは、大手コンビニチェーンで通常時給の中に皆勤手当が含まれている求人。明らかな違法行為としては、通常時間帯の現在の東京都の最賃(958円)を下回る求人が多くあったり、深夜時給が1.25倍よりも低い求人が大手スーパーや大手飲食店などで多く見られました。今後もこの調査を続け労基署要請等で最賃引き上げを訴えていきたいと考えています。



3000万署名団地行動第2弾!

大島四丁目団地で195筆

区民要求実現江東大運動実行委員会は7月7日、大島四丁目団地で3000万署名団地署名行動第2弾を実施し9団体43名が参加、署名195筆を集めました。あらかじめ投函してあるハガキ署名を2人1組になって訪問して回収しました。訪問すると「憲法改正賛成」書けません。日本はどうやって守るのか?など改憲賛成の人もいました。この団地には外国人も多く居住してお

り、外国籍ですが署名しても大丈夫ですか」と聞いてくれ「大丈夫です」と応え、私も憲法を守ってほしい、戦争反対です」と言っ書名してくれたり、大変です、ごくろうさまで」と快く署名してくれ、憲法は変えちゃダメよ」と署名してくる人びとに励ました行動でした。私は一人で国会行動に参加している、すでに署名はしている、書けないが頑張っしてほしい

という人もいました。受取人払い用のハガキ署名なので後日送るとい人もいました。引き続き3000万署名の継続を! 3000万署名は先月に全国で1350万を超え、第1次署名提出行動を行いました。引き続き安倍政権による9条改憲を許さないために署名を当面、10月までは行うことになっています。現在、大運動実行委員会が江東区内で集約している署名数はまだ2万8千筆ほどです。さらに多くの署名を集めるために江東区労連ではハガキ署名なども活用して加盟労組訪問などを展開していく予定です。

トピックス
■第156回・第157回憲法9条守ろう9の日宣伝行動
区民要求実現江東大運動実行委員会は6月19日、9日の日宣伝行動を区内7駅+1ヶ所で行い11団体・57人が参加、チラシ1890部を配布しました。

7月9日にも9の日宣伝行動を区内7駅+1ヶ所で行い12団体5人が参加、チラシ1820部を配布しました。

■江東区労連18年度第1次組織化宣伝行動
江東区労連は6月12日、組織化宣伝行動を区内5駅で行い、8労組36人が参加してホットラインリーフ1230部を配布しました。

■東部共同行動自治体キャラバンに向けた学習会
国民生活向上各階層東部共同行動実行委員会、東部共同行動)は6月27日、東部7区自治体キャラバンに向けた事前学習会を開催し20団体49名が参加しました。講師には労働者教育協会の筒井晴彦さん。筒井さんは世界の最賃は全国一律であり企業の支払い能力ではなくインフレや労働者の生活の必要性から引き上げていく。日本のように低くしかかも47道府県で異なる制度はおかしい、中小企業支援と並行しつつ大幅引き上げが必要だと述べました。

■江東区労連が加盟オトルグ
江東区労連は7月6日、全江東区労連加盟ありながら江東区労連に加入してない7つの労組を順次訪問していき、6日は3つの組合を訪問、あ

る自交連の単組は委員長と書記長が対し、大はだせな

い「と述べつつ横のなげな

約束して下さる訴え、検討を

労働相談の窓から

接触してケガをしたという。会社は本人が休業していることを知りながら雇止めをしてきたので団交申入れを行った。当初は「通勤交通災害」と認識していたよう

この間、いくつかの相談が解決しています。まずその報告から。

■構内の事故を理由に現場を外された(契約・女性・東京都労働相談情報センター)
トラックの運転手。業務中に接触事故を起した。その報告書を書いたが経過を記載したら、そのような経過を書

■婦社時の事故(第三者行為)が業務災害認定に(ハート・女性・他労組紹介)
業務が終わるタイムカードを押してから、敷地内で簡単な清掃を依頼され、掃除しながら敷地を出る寸前に歩道を走行してきた自転車と

働くルールミニ学習

★突然一方的に賃金を下げられた

上記のような相談があります。労働契約は労働者と使用者の合意により成立します。したがって使用者は一方的に労働条件を不利益に変更することはできません。(労働契約法第8条)

しかし「就業規則」(賃金規定など)を変更して労働契約を変更する場合はどうなっているのでしょうか。労働契約法では、契約の変更には労働者と使用者の合意が必要です。就業規則の変更によって一方的に労働者に不利益に労働条件を変更することはできません(同第8条・第9条)。ただし、次の条件を満たしていれば就業規則の変更によって労働条件を不利益に変更できるとされています(同10条)。

- ①変更後の就業規則を労働者に周知すること。
- ②就業規則の変更が以下の事情に照らして合理的なものであること。
 - ・労働者が受ける不利益の程度
 - ・労働条件の変更の必要性
 - ・変更後の就業規則の内容の相当性
 - ・労働組合との交渉の状況