



No.292
2018年 11月16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
TEL03-5606-5285 Fax03-3649-0131



講演に聞き入る参加者 (18/11/05)

した。地域労組ことうの川村さんは、個人加入のユニオンの相談に来たパワハラ事例について報告。特に精神疾患になってしまふ人へのとりくみについて報告しました。未組織対策委員会の鴨志田さんは労働相談の中でハラスメントの占める割合が増えてきていることをあげて、困難事例を報告しました。こうした各組合からの報告を受けて記念講演にた

江東区労連第36回秋の学習と交流のついで参加者の感想文から

- ・パワハラを発生しない職場づくりが大切だと感じた。会社・社員ともパワハラと指導の区別を判断できることが重要だと思う (40代男性)。
- ・とても具体的な判例を示して頂き、活用できると良いと思った。特に加害者だけでなく、会社の損害賠償や環境配慮義務、安全配慮義務について訴訟や賠償請求ができることがわかった。(※窓口責任者として労組が受付けた場合の責任もあるのか?)。苦痛には耐えられず精神的に追い込まれ退職しても賠償させることができるの大きい。ただ最近メンタルハラスメントが多く、労災申請が本当にできるのか、職場(労組)がどこまで証言できるのか、とらえ方が相反するものがあり原因を明らかにするのが難しいと思った。(60代)
- ・大変ためになりました。ありがとうございました。(50代男性)
- ・建設の現場に従事しているのでも少なからずこの業界自体が多い方の部類に入るかと思っていたが、他の業種が多いことにびっくりした。言葉の暴力は自分も使ってしまうがちなので、その分、気をつけて作業してきたと思う。(40代)
- ・ハラスメント問題は色々な態様があって把握しづらいと思っていますが、今日の講演に事例豊富で分析的な話で分かりやすく参考になりました。(60代男性)
- ・疲れました。事例が多すぎます。心が暗くなります。パワハラには負けたくないですからパワハラを受けている人が頑張るように応援したいです (60代男性)
- ・パワハラ相談が増えてきたので、学びに来ました。パワハラ行動類型がとても参考になりました。これはパワハラ?そこまでのいかない?という判断が難しい相談が多く、困っていました。今後の参考にします。(50代女性)
- ・具体的な事例と判決例を示してもらって、すごく勉強になりました。管理者と対決するとき「使えるな」と思いよかったです。特に労働組合としてどう対応するか触れて頂き良かった。このような学習会はとても労働組合にとって良い企画です。年1回はやっていただきたい。(60代女性)
- ・とても分かりやすいお話をしていただきました。パワハラを含めハラスメントによって得をする人はいないと強く思いました。加害者・被害者ともにイヤな思いをしたいと思います。やはり防止が大切です。(50代男性)
- ・セクハラ・パワハラであっても十人十色の事件で難しいと思いますが、私自身も当事者でもあり、考えさせられるところがたくさんありました。こういう事件等にあってPTSDになってしまう。以後もPTSDで悩むことが多く、(パワハラが)なくなってほしいと思う。(50代女性)

パワハラ問題に労働組合はどう応えるか

江東区労連第36回秋の学習と交流のついで

江東区労連は11月5日、区内で、第36回秋の学習と交流のついでを開催19団体60人が参加しました。テーマは「パワハラ問題に労働組合はどう応えるか」。

開会にあたり、佐伯議長がいささし、4つの組合と未組織対策委員会からとりくみについて報告がありました。

公共一般江東支部の佐藤さんは、個別のパワハラ問題にもとりくんでいるが、会計年度任用職員問題はまさに非常勤職員に対する国家的パワハラ

だ」として、この問題でのとりくみを報告しました。都教組江東支部の谷口さんは、教員に対する上司 校長 のパワハラ問題が起きると組合としてすぐに対応している。パワハラはダメという職場づくりをめざすと発言。日本機関紙印刷所労組の柳澤さんはMIC マスコミ文化情報労組会議)のパワハラ防止・根絶宣言のとりくみについて報告し、職場の中でも部下と上司の間の板挟みで悩む中間管理職の問題などをあげま

た弁護士の新村響子さんはパワハラ定義について、職場の優位性を背景に業務の適正な範囲を超えて精神的、身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為が、厚労省の円卓会議で出されていることを述べました。近年、パワハラ相談が増加していることなどを

あけて、パワハラ行為類型に沿った説明をいろいろな裁判の判例を示して説明しました。新村さんは裁判例をあげたのは、組合として団交するなど対応するときには役に立つからと述べました。パワハラが起きた時にどのような訴訟提起ができるか、損害賠償や逸失利益の請求、会社だけでなく役員への損害賠償請求などの可能性もあると説明しました。最後に労働組合としてどう対応するか」として裁判例を活用すること、相談しやすい窓口づくり、証拠集め(録音・メール等)、弁護士との連携等が大切だとしました。そしてパワハラ防止の立法化が必要だとまとめました。

江東区労連からのお知らせ

- 11-27江東区民集会
 - 日時…11月27日(火) 18:00 開場 18:45 開会~19:20
 - 会場…猿江公園・北側時計台前
 - 内容…集会アピール・
 - デモ…19:30 出発~亀戸文泉公園
- 江東区労連青年部クリスマスパーティー2018
 - 日時…12月1日(土) 19:00 開会
 - 会場…Darts UP 錦糸町(錦糸町駅南口3分)

賃金上げて！休みがほしい！ 青年の切実な要求実現めざして

江東区労連青年部第18回総会開催

江東区労連青年部は10月20日、江東区文化センターで第18回定期総会を開催しました。総会には5労組3団体来賓など16名が出席しました。総会は松丸副部長の司会で開会、総会議長に日本機関紙印刷所労組の有吉さん、選挙運営委員に東京土建江東支部の加藤さんを選出しました。

区労連常任幹事の長谷川さんに来賓のあいさつをしていただきました。17年度活動報告を常任委員の金澤さん、18年度活動方針を部長の松井さんが提案したあと2つの班にわかれて分散会が行われました。

分散会ではそれぞれの職場の実態交流や青年部で今後の企画して欲しいことや要望などが出されました。ある印刷会社で働く仲間は、労働組合に期待することとして、一番は賃金をあげてもらいたい、その次に休みが欲しいと話してくれました。またある組合の仲間は2年くらい前から青年部としての活動は休眠状態になっている。この前青年部を復活させるため青年組合員向けに焼肉交流会を企画したが全く人が集まらなかった。今後も引き続き青年組合員の結集を図って行きたいと悩みを語ってくれました。



総会も終わり、みんなで記念撮影 (5/10/20)

総会は分散会の報告を2人から受け、18年度青年部役員を選出、最後に新役員を代表して松井青年部長があいさつを行い閉会しました。

青年部部長 松井優希(地域労組こうとう) 副部長 松丸圭司(東京土建江東支部) 常任委員 正木秀俊(江東区職労) 野端太樹(ネガティブシフト労組) 建吉直樹(日本機関紙印刷所労組) 諸隈智子(地域労組こうとう)

青年大宣伝行動 東京シビック行

東京ジャック実行委員会 東京地評青年協 東京労連青年部が呼びかけ)は11月4日、長時間労働なくせ生活できる賃金を 労働組合アピールの3つをテーマに新宿駅東口アルタ前で青年大宣伝行動を実施しました。

当日はあいにくの天気でしたが、全都から80名の青年労働者の参加で成功させることができました。終了後はけんせつプラザに場所を移して懇親会を行いました。

トピックス

■江東区労連第5次一斉組織化宣伝行動
江東区労連は10月23日、第5次ホットライン宣伝行動を3駅で行い、5労組26人が参加、チラシ10000部を配布しました。

■江東区労連第3次対話と共同労組訪問行動
江東区労連は10月30日、第3次対話と共同労組訪問行動を行い、5労組6名が参加、3コースで34労組を訪問しました。

■第10回江東なんでも相談会
区民要求実現江東大運動実行委員会は11月3日、区内で第10回なんでも相談会を開催しました。支援の仲間14団体23名が参加して相談を受けつけました。相談は全部で16件、法律相談が5件と休む間もなく相談者が訪れていました。住宅リフォーム相談や税金相談が多かったのも特徴的でした。



労働相談の窓から

最近の労働相談から紹介します。

■残業代未払い他(パート・男性2人全労連ホットライン)組合に加入
区内の遊戯施設で働く20代の男性パート2名。シフトによっては8時間を超えるシフトがあり、その部分の割り増し分が未払いと相談に

最近の労働相談から紹介します。

確かに給与明細書でも未払い状態。そのほか、調べる社会保険はもちろん、雇用保険にも未加入。2人は他の従業員を代表して上司にかけあったため、残業シフトから外される差別的扱いも受けていた。

さっそく2名が組合に加入して交渉を申し入れ、第1回目の団交が開催された。会社側は弁護士や社労士も列席させていたが、このようなことは初めてなので、組合の要求事項を詳しく教えてほしいとのこと。残業代や雇用保険未加入などについて教えて、後日、文書で回答すると約束した。雇用保険については今までパートは短時間なので、措置をしなかった。十分加入資格があるので加入させる方向だ、社会保険も検討する」と回答した。

働くルールミニ学習

★有期労働契約と無期転換ルール
有期労働契約とは、パート・契約社員・派遣社員などで、3か月・6か月・1年などの契約期間を定めた労働契約です。契約期間が終われば労働契約は終了します。しかし、契約の更新を繰り返し、同一の使用者のもので、5年を超えて更新した場合には労働者の申し込みにより期間の定めのない労働契約に転換(無期転換)できます(労働契約法第18条)。※労働者が申し出ないと無期転換にはならないので注意。※使用者は必要以上に短い契約期間を反復更新することがないように配慮が必要。細切れ雇用の防止(同17条第2項)

★有期労働契約の雇止め
有期労働契約の期間満了時に新たな契約を締結しなければ労働契約は終了します。一方、使用者が更新を拒否することを「雇止め」と言います。労働契約法では「雇止め」が許されない場合や「雇止め」をする際の手続きを定めています。
労働契約法第19条では、有期契約が実質的に無期契約と異ならない状態になったり、期間満了後の雇用継続について期待することが合理的と認められる場合には「雇止め」が認められない場合があると規定されています。