



No.317  
2020年 9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

### 区労連 青年部

## パート・アルバイト賃金調査 コロナ禍の中で求人減少! 飲食店での閉店も目立つ

【青年部発】江東区労連青年部は9月13日、延期になっていた「パート・アルバイト賃金調査」を行いました。この行動は区内の求人広告を写し取り、平均の賃金を出したり、違法事例などを記録します。それを持って秋の労基署やハローワークとの要請行動で活用します。

今回の特徴はコロナ禍の中で求人がどうなっているのかを調査することでした。まず飲食店はチェーン店系の牛丼店などを除き、求人はほとんどなし、コンビニの求人も例年よりも少な目でした。スーパーはありましたが、予想以上に少ない。薬局もありそうでない...、という状況です。

全体の件数は、去年は調査地域が今回よりも狭かったにもかかわらず、昨年は252件の求人広告がありました。今年も範囲を広げても197件でした。さらに調査して気づいたことは、門前仲町付近は日曜日には観光客が多く集まり、カフェや甘味処などにもぎわっているのですが、日曜日に店休していたり、長期休業、また閉店してしまっている飲食店がかなり目立ちました。

加、区内3つのコース 両仲・亀戸・豊洲)で調査しました。



パート・アルバイト賃金調査に参加した仲間 (20/9/13)

また、有給休暇の時季指定を使用者に義務付けしたのが、大きな特徴。年10日以上有給休暇がある労働者に対して、1年間に5日以上時季指定を使用者に義務付けるもの。参加者から「いつ時季指定できるのか?」との問いが出され、それは使用者が判断できる。使用者に時季指定される前に労働者が時季指定して取れるようにすることが大切」と述べました。同一労働同一賃金など有期労働者と常用労働者の格差は正などについて話がありました。



今年是一日学習会として開催された (20/9/6)

### 区労連 未組対

## 第28回夏季学習会 働き方ルールと活用学

江東区労連未組織対策委員会は9月6日、28回目となる

夏季学習会を江東区内で開催し9名が参加しました。例年は一泊二日で行いますが、今回はコロナの影響で日帰り学習会となりました。

学習会では未組織対策委員会の細井委員長が開会あいさつし、さっそく講師の問題提起。講師は労働弁護団事務局次長の中村優介弁護士。中村さんは「働き方にまつわるルールの整理と活用」と題してお話しました。「働き方改革の大きな柱である「36協定」。初めて協定の上限に罰則規定が設けられたが、特別条項では月45時間を超える月は年6回、一か月の休日労働も含め

### 江東区労連からのお知らせ

■江東区労連第38回秋の学習と交流のつどい  
『働くルールの確立と労働組合の組織強化のために』

- ～コロナ禍のなかで求められるもの～
- 日時・・・11月27日(金) 18:30開会
- 会場・・・亀戸文化センター5F 第1・第2研修室
- お話・・・中村優介弁護士 (日本労働弁護団事務局次長)
- 交流・・・4つの組合からの報告

東京都労働相談情報センター亀戸事務所の自主的労働教育助成事業として行われます。

### ■江東区労連第3次組織化宣伝行動

- 日時・・・10月22日(木)7:30 又は 8:00
- 場所・・・区内4駅
- 第183回憲法9条守ろう・9の日宣伝行動
- 日時・・・10月 9日(金)7:30 又は 8:00
- 場所・・・区内6駅

※いずれもコロナ感染予防対策のため、マスクの着用、37.5℃以上の発熱、体調不良の場合は参加をご遠慮ください。感染拡大の状況によっては変更・延期する場合があります。

# 加盟労組のニュースから

癌研ニュース 第5380号 (20/8/19)「東京医労連癌研労組」

## ICUで看護師さんが組合加入

「働く者はひとりでは弱い存在だ。だからみんなが団結して組合をつくり、集団の力を発揮して経営者と対等の立場で交渉しなさい、そのために憲法や労働法はみなさんを応援しますよ」というものです。「労働者ならば労働組合に加入するのは当たり前」というのが道理です。

2018年・19年より増えた年次有給休暇取得率。それでも3か月で全職員平均では3日だけ。当局は年休取得を増やす具体策を示せ。これでは年間12日程度にしかありません。当局は夏休みを廃止してその分を年休増にして年休取得を促進すると言いましたが、組合が「全体の消化が少なくなる」と指摘したことが現実になりつつあります。当局は年休取得が増えるよう具体策を示すべきです。

## 土建しんぶん第2046号 (20/8/15)「東京土建江東支部」

### ある日の休日「休むことの大切さ」

今年はコロナの流行で外出自粛とされ、学校も休校、仕事もテレワークだと自由をしばられてしまいました。本来なら国内外でバカンスを楽しみにしていたはず。我が家は夏休みのごった返しが嫌で、まして夫婦はともに東京生まれの東京育ち。お盆に帰省がないのです。

主人も私も夏休みは交代で取るしくみなので、息子たちが学校に上がってからは夏休みギリギリで旅行にでかけました。それも神奈川の箱根。乗り物好きな息子たちを黙らすにはこれが一番。ロマンスカーに登山鉄道、ケーブルカー・ロープウェイに海賊船とフリーパスを駆使し、あとや大涌谷やユネッサンと楽しみました。息子たちが中学に上がると家族で行くことはなくなりましたが、息子たちからも手が離れ、主人と二人、記念日ごとに箱根を訪れています。普段どこにも行かず家に籠り、仕事で疲れた体を休め、記念日には箱根に行く、年に3、4回ですが、宿だけ決めてノープランです。

## 日本機関紙印刷所労組のある日 (ニュースではないのですが…)

日本機関紙印刷所労組は9の日宣伝や組織化宣伝は新木場と辰巳駅で行っています。ある日、新木場駅で憲法チラシを配布していたところ、印刷通販のP企業に派遣されているという男性労働者が話しかけてきました。『時給はいくら?』と尋ねると『1260円』とのこと。でも同じ会社だが1300円のところもあるとか。彼の仕事は断裁専門。印刷ではなく、断裁ばかりの仕事に派遣というのも珍しいと思いました。いろいろ話すと『これからも相談してもいいですか?』と聞いてきて、たまに新木場駅で顔を合わせるようになりました。本社は京都。24時間営業で、12時間労働の交代制で、労働条件もきついと組合もできたので、東京でも組織化のために頑張りたいです。

# 地域労組ごとうごとう300名に!

## 駆け込み寺から定着型へ

地域労組ごとうごとうは9月26日に第12回大会を迎えます。31名の組合員で結成して今年で11年。組合員は300名になりました。年間100件前後の労働相談を通じて加入者が増えました。

地域労組ごとうごとうの特徴は「問題が解決しても組合を辞めない人が多い」こと。その理由は、①地域労組ごとうがCU東京の支部として共済が充実していること、②組合員同士のコミュニケーションを図るためのハガキニュースの発行、定例の交流会や学習会の企画を行っていること、③働く環境が改善されず、解決しても再びトラブルに巻き込まれる恐れがあると感じる人が多いのだと言えます。

実際に労働相談件数の半分は組合員からの相談です。新しい会社で就職したが、労働条件は大丈夫か?「賃金制度に違法性はないか?」等々。実際に有期契約などは再びトラブルに巻き込まれ、団体交渉を申し入れる事例も多い。

CU東京も結成当初は150名余だったのが1500名近くに増えていきます。ローカルユニオン＝地域労組も『駆け込み寺』から『定着型』へと進化しなくてはならないかもしれません。

### トピックス

■第182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9月9日、区内5駅で憲法9条守る宣伝行動を行い、6団体31人が参加、チラシ1210部を配布しました。

### 加盟労組の大会から

★自交総連日の丸自交労組 第68回定期大会(9月5日)  
委員長に小野 勝さん  
書記長に高橋 昭裕さん

# 労働相談の窓口から

今年度の労働相談はコロナ関連相談が増えた分、昨年度を上回る相談が寄せられています。いくつかを紹介し

■コロナ休業でも手当支給せず 民主団体から・男性・パート  
イベント会場の設営などのアルバイトを続けてきた。コロナでイベントが中止となり、4月以降ほとんど仕事がなくなくなったが、会社は休業手当を払ってくれない。

### 団交

団体交渉を行った。会社は大企業なので、雇用調整助成金も最高75%、雇用保険も未加入、休業支援金も対象外。会社の主張は「本人は『日雇い』だとして雇用保険未加入、日雇いなので休業手当は支払う義務がない。雇用維持を図ろうとは思わなかった」という無責任な対応。実態としては、賃金は二週間単位で支払っており、シフト希望を出して雇用されていることを持っても『日雇い』とは言えないとして、雇用保険加入や休業手当の支払いを求めた。

### 事業所閉鎖 組合員・女性・正規

介護施設に5月から正社員で入社。しかし、8月末で事業所を閉鎖すると通告された。本社は山口県にあり、ほかには異動先がない。その会社には自動車免許を取得することを条件に入社。そのため費用を福祉から出してもらっており、その点も不安に。ところが今度は就労中にケガをしてしまい、就労不能に。

### 交渉・正応終結

会社と交渉して『労災』の手続きを取ることで、離職票を会社都合にすることなどで合意した。しかし会社が労災の書類をなかなか送らず、催促をしている段階。労働保険などの事務処理が滞っている典型例。

### このほか、

「資系の運送会社で一時金の支給をめぐるパワハラと退職勧奨」、  
「空調設備の会社で、家族の病気を知らながら不当な配転や賃金カットなどの攻撃」、  
「官販機の設置とメンテナンスを行う会社での懲戒処分を行う過程でのハラメントと体調不良となった問題」などで交渉が予定されています。