



# 加盟組合のとくみから

【東京土建江東支部】 土建しんぶん第2079号(21/7/15付)

## 江東支部女性の会主催 七夕祭り&平和学習会

7月4日、江東支部会館において、女性の会主催・後継者対策部協力のもと「七夕祭り&平和学習会」を7家族総勢40名の参加で開催しました。女性の会では毎年6～8月中旬に「親子で平和学習会」を企画していますが、昨年はコロナ禍で中止。今年の開催については4月の機関会議で決定し内容を話し合いました。その中で「こんな時だからこそ後継者世代同士の繋がりをもってほしい」という意見でまとめ、後継者世代を呼び込むために重要な「家族みんなで参加できるもの」ということで夏祭りをからませることにしました。当日はまず始めに平和学習として「さよならアルマ～赤紙をもらった犬～」のDVDを鑑賞。その後浴衣の着付け教室、本物の笹に飾り付け(1家庭1本)、スーパーボールすくい、ヨーヨー釣り、射的を行いました。射的でゲットしたお菓子を抱えた子どもはみんな笑顔でした。

【全日本年金者組合江東支部】 ねんきん江東第318号(21/7/20付)

## 許せない! 一方的な年金引き下げ 貧富の差増すばかり

『ましな世の中に 東砂7 Yさん』年金受給者になって20年、減額された年金は約7万円。健康保険料と介護保険料の負担は約17万円(年間)、住民税は非課税ですが、消費税の負担は約20万円(年間)。年金しか収入のない者にとって、この支出はあまりにも過酷な負担ではないだろうか。一生懸命働いてきたのだからもうちょっと豊かな暮らしがとおくれていると思っていたが、現実はその甘くなかった。『ポーっとしてられない 白河4 Hさん』コロナ感染拡大以降約1年半以上、私の関心はコロナとオリンピックにばかり向いていて思考停止状態です。人と触れ合うこともない中、新聞やテレビの情報を見てオリンピック強行に腹を立てているうちに75歳以上の高齢者の医療費が2倍、年金支給カットが実行されることになってしまいました。これからの人生、より良く生き抜くためにポーとしてはられない。

【癌研究会労働組合】 癌研ニュース第5406号(21/7/14付)

## 『希望者は70歳まで働けます』就業規則が改定されました。

組合は今年の春闘でも「希望者の70歳までの雇用延長を要求してきましたが、6月に人事部長が組合事務所に来訪し、「7月から希望者は70歳まで働けるよう就業規則を改定する」との説明を受けました。再雇用契約第4条2項「…前項の契約更新は原則65歳到達月の末日を過ぎた者については行わない。ただし本会が必要とするときは満70歳到達月の末日までを再雇用契約の期限とし、満65歳を超えて契約を更新することができる」に変更するとなりました。組合はこの条文では経営者が意図的に利用でき「希望者が70歳まで働けない」と迫りましたが、人事部長は「これで大丈夫」と言い切りました。

《各組合ニュースなどを江東区労連まで送ってください》

# パラリンピック学校連携観戦の中止を! 江東の教育を考える会が区教委に要請

江東の教育を考える会(宇都宮健児氏ら共同世話人・事務局・江東区労連内)は8月6日、江東区教育委員会に対して『子どもと教職員のいのちと安全を第一に。パラリンピックの学校観戦中止を求めます』という要請書を提出しました。

要請書では「東京都では4回目の緊急事態宣言が出さ

れていますが、新型コロナウイルス感染者は減るどころか7月29日には二日連続で3000名を超えと急増し医療がひっ迫している。状況であるとして、区内の学校や放課後施設等では連日コロナ感染が報じられている。こうした状況でのパラリンピック学校観戦は直ちに中止すべき

江東区ではパラリンピック観戦が幼稚園と小学校中学年を中心に計画されていますが、専門家は幼児・低学年の子どもの熱中症のリスクが大きい、現地での検査対応や移動・待機時間・観戦時間も含めて長時間拘束され、トイレ確保や基礎疾患や障害のある子どもへの対応などの問題が未解決だとして

います。要請書では『直接観戦させることで子どもに感動を与える』という安易な理由でパラリンピック学校連携観戦を進めることはあまりに無謀・危険だとして、ただちに観戦中止の決断を求めています。

## トピックス

### 江東区労連第2次組織化宣伝行動

江東区労連は7月28日、区内3駅で14人が参加して組織化リーフ350部を配布しました。

# 労働相談の窓口から

AさんもBさんも良かったと喜んでる。

入社直後に退職勧奨(全労連ホットライン・男性・正規)

入社後、まともな社員教育がなされないまま経過し、仕方がないので自分で考案して業務をしていたところ、「社員の信用が得られないからここにいない方がいい」と退職勧奨。組合に加入して団交を申入れ。会社側は代理人弁護士を立ててリモート形式で団交。丁々発止のやりとりはあったが、合意退職と一定の解決金を支払うことで合意した。会社側の弁護士が早期の解決のために努力してくれた。

再雇用契約時の賃金大幅ダウン(リーフレットを見ても男性・再雇用契約)

Aさん。ホテルの宴会担当で勤続30年。すでに60歳後の再雇用で2年働き、3年目の更新の際に年収で3割ダウンを通告された。理由はコロナ禍で客が9割ダウン。収入の悪化とのこと。同じく、今回定年を迎え再雇用となるBさんも再雇用時の賃金が当初の約束よりも3割ダウンを通告された。2人で組合に加入。団交を申し入れた。交渉の中で、確かに経営が厳しいことは理解できるが、3割の減はあまりに大きい。役員報酬やお金の使い方も改め、見直しを迫った。2回の交渉を経て、最終的に5%ダウンで妥結。次年度の更新の際には労使交渉を行うことも認めた。

労働契約の変更(組合員・男性・パート社員)

マンションの清掃。今回、会社から2人体制を提案され、それに伴い週の労働時間が減ることがわかった。組合員の労働契約の変遷を確かめると、ちょうど無期転換を申し込める契約期間であることがわかり、急ぎよ、無期転換を申し入れ、現行の労働条件(週40時間労働)で「無期契約」に変更となった。労働契約更新時に「変更」を通告されると応じない場合契約が更新されない場合がある。それを無期転換で阻止できた。