



No.335
2022年 3月14日

江東区労連東

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



講演を聴く参加者 (22/2/18)

で働く労働者の増大、労働組合が成果主義を提案する時代になった。特に大企業労組が個別企業内主義を強めていく。欧米では多くの産業別労働組合がストライキを起し、賃上げを指して闘っている。とりわけ労働協約の拡張適用が9割の労働者に適用することが大きい」と欧米の労働者の闘いを紹介しました。では日本の国民春闘はどう闘うか。組合

江東区労連は2月18日、「22江東国民春闘結成・学習会」を開催し、12労組・団体から30名が参加しました。開会にあたり、花岡江東区労連議長があいさつ。花岡さんは「コロナ禍の中で労働者にとって、非正規や女性労働者の不安定、男女の格差が拡大した。格差をなくし、賃金を引き上げて8時間働けば人間らしく働ける社会を実現しよう」と述べました。記念講演は全労連国際局長・事務局次長の布施輔さん。

布施さんは「コロナ禍を乗り越える春闘を闘うために、世界の労働者の状況、世界の労働者の闘いを紹介しました。まず日本の労働者の賃金がOECDの中で日本だけがこの20年間低下している。以前は全労連だけでなく様々なテレビ・新聞などでも紹介されている。なぜなのか？」と問題提起。「日本は、最賃近傍

大幅賃上げでコロナ禍を乗りこえる春闘を！ 22江東国民春闘共闘委員会・学習会開催

は「労働者が大幅賃上げとまともな雇用を！の声をあげよう」、「それを言わない限り改善はない」と述べて一部の役員だけでなく、現場の組合員の力が発揮される春闘をとまとめました。

2022江東春闘行動計画

■すべての新人・未組織労働者を組合に迎えよう・組織化宣伝

- 第1次（区労連第8次）…3月23日（水）区内4駅
- 第2次（区労連第9次）…4月12日（火）区内4駅
- 第3次（区労連第10次）…5月20日（金）区内4駅

☆東部ブロック組織化宣伝行動（江東はじめ東部地域の7区労連主催）

日時…4月 1日（金）18:00~19:00

場所…JR 小岩駅北口

■江東区労連『働くルールを学ぶ・労働相談養成講座』

日時…4月22日（金）19:00~

会場…江東区文化センター3F 第3研修室

講師…前澤檀さん（もと東京労働相談センター室長）

■地域から憲法9条守れ！景気回復・大幅賃上げの声をあげよう！

☆国民春闘勝利木場屋デモ

日時…3月18日（金）12:10（12:30デモ出発）

場所…木場公園（南側）

☆新憲法署名・団地署名行動

日時…4月17日（日）9:30 集合

（江東区総合区民センター7F・第5会議室）

行動…大島4丁目団地で署名行動（10:00-12:00）

■憲法9条改悪許さない・憲法守る共同行動を広げよう

第200回憲法9条守ろう・9の日宣伝行動…4月19日（区内6駅）

第201回憲法9条守ろう・9の日宣伝行動…5月 9日（区内6駅）

■第93回メーデー…5月1日（日）11:00~（代々木公園）

■憲法集会…5月3日（火）予定

■2022 国民平和行進出発集会…5月6日（金）予定

※以上のとりくみはコロナ感染の影響で変更の可能性あります。

最新の情報に注意してください。

江東区労連からのお知らせ

■江東区労連第8次組織化宣伝行動

- 日時…3月23日（水）
- 場所…東大島（17:30-）、東陽町（7:30-）辰巳・新木場（8:00-）

■東部ブロック組織化宣伝行動

- 日時…4月 1日（金）18:00-
- 場所…JR 小岩駅北口

■第200回9の日宣伝行動

- 日時…4月19日（火）
- 場所…東大島（17:30-）、東陽町（7:30-）西大島・木場・辰巳・新木場（8:00-）

■江東区労連

「働くルールを学ぶ・労働相談養成講座 2022」

- 日時…4月22日（金）19:00-
- 会場…江東区亀戸文化センター

5F 第1研修室

- 講師…前澤檀さん（もと東京労働相談センター室長）

※コロナ感染拡大の影響で中止・変更する場合があります。参加者はマスクの着用をお願いします。発熱等体調不良の場合は参加をご遠慮ください。

パワハラによる労災かちとる 地域労組「こうとう」の組合員

コロナで仕事失い、やっと見つけた職場でイジメ

介護施設の給食調理部門（日清医療食品）で働いていた井上真美さん。パワハラによる労災が認められた事案。井上さんは「諦めずに、闘ってきてよかった」と喜びの声をあげています。

【労働相談に至った経緯】

入社後1ヶ月ほど経った頃から上司やパート職員から暴言や人格否定の攻撃が始まりました。そのことにより、井上さんは不眠や動悸等の精神疾患の初期症状が現れはじめました。職場ではその後人格に対する攻撃がエスカレートしました。それだけでは飽き足らず、仕事で使用する薬品（次亜塩素酸）の原液使用（本来は希釈して使用）を強制させるなど心身にダメージを受け、井上さんは頭痛・吐き気等の症状が現れ、病院を受診したうえで休職の届出をしました。会社内で起こったパワハラ・いじめ



が原因で休職したにも関わらず、会社は一方的に休職期間満了で退職を迫ってきた。入社から5ヶ月目の事で退職した場合の生活不安もあり組合に相談に訪れ、地域労組こうとうに加入しました。

【事件の整理と対応】
地域労組こうとうと江東区労連は今回の事案を次の2つに整理をしました。①雇用契約を延長させ、傷病手当金を退職後も受給できるようにすること。②精神疾患を発症した原因がパワハラにあることを証明すること。①については3回の団体交渉を行い、雇用契約は入社から1年後まで継続すること、会社がパワハラの事実を一定認め解決金を支払うことで合意しました。②については「いのちと健康を守る東京センター」の色部さんの協力を得て、亀戸労働基準監督署に労災の申請を行いました。申立書では業務との因果関係を厚労省が発出した「精神障害の認定基準」に照らし、心理的負荷の「強」の出来事が存在することを主張しました。申請から6ヶ月後にパワハラの実態とそれによる井上さんの心理的負荷が強で

あることが認められ、労災認定がされました。

【精神障害の労災認定のハードルと今後の運動の必要性】
厚労省が公表している個別労働紛争解決制度施行状況結果では、「いじめ・嫌がらせ」の相談が9年連続トップ

になっていきます。一方でパワハラ等による精神障害の労災認定数は申請数の25%弱（19年度）に留まっています。地域労組こうとうがこの間の労災申請のとりくみで感じていたことは、特に精神障害の労災認定基準は非常に厳しく、申請者の症状が事件の内容を思い出すことや正確な判断ができないほど重症になり、さらにそれが事件と因果関係があることを証明できなければ認められません。現行基準の見直しの必要性を強く感じています。（地域労組こうとう書記次長 松井優希）

労働相談の 窓口から

労働相談は昨年度よりも少な目ですが、例年よりは多く推移しているようです。

■労働契約(組合員・女性・パート)

スーパリーのパートとして5年ほど前から現職。1年更新を繰り返しており、無期転換権も生まれる。2月の更新時に店長より労働時間を1時間早めてくれないかと打診があったが、今まで通りが良いが…。

（対応）もしも「今まで通り」の時間を希望して、受け入れられず、その結果、雇止めするならば組合（地域労組こうとう）の団交をお願いしたいと伝えるようアドバイス。最終的に本人の希望が受け入れられた。

■3か月の休職で自然退職となると言われた(組合員の兄弟・男性・正規)

勤続34年。社長が息子に会社を継がせるためにコンサルタントを入れた。ところ

がコンサルタントが無駄なことを押し付けてきて、それを拒絶したりしたことでも業務命令違反等を問われた。それが原因で体調不良となり休職した。就業規則で休職期間は3か月と定められ、復職できないと自然退職となると通告されたというもの。

（対応）組合で公然化も考えたが、会社が退職条件を提示してきたので、その内容で本人も納得できるとのことなので合意退職となった。組合には加入。

■「解雇」(労働相談ホットライン・女性・正規)

生保の外勤営業社員。入社して4か月。障害者であることを伏せて入社したが、後日、それが上司に知れてしまい面接が行われることになった。医師のアドバイスで療養必の診断書を出して休職したところ、必要な研修が受けられないとして「自然退職」扱いとされてしまったというもの。

（対応）組合に加入して団体交渉を行ったが、会社の対応は「あくまでも就業規則の自然退職の規定」に基づくものだと「障害者であることを理由にした解雇」を否定した（継続）。

最近、ハラスメント等で休職期間満了の「自然退職」扱いの事例が目立つ。自然退職といえども「解雇」として争うことも可能だ。

働くルールミニ学習

- 残業代の計算方法(時間外労働・休日労働の割増賃金)
- ★一般的な時間外労働の割増率 (所定労働時間7時間・時給1,500円の場合)
 - 9:00-17:00 (時給1500×7時間・休憩1時間)・
 - 17:00-18:00 (時給1500) 法定時間内残業となり割増は任意(賃金規定等で)
 - 18:00-22:00 (残業25%増し⇒1500×1.25=1875) 割増率は「以上」でもOK
 - 22:00-05:00 (深夜割増25%増+残業25%増し⇒1500×1.5=2250円となります。月60時間超は50%増し、深夜割増は75%増しになります。休日(法定休日)はすべての時間の単価の35%増し。休日時間外・深夜割増は60%増し。
- ★月給制の場合の時間単価の計算方法 (1年365日の場合)
 - 1日…7時間労働(+休憩1時間)、年間の休日が土日・祝日・夏季・年末年始等125日
 - 1か月の賃金(基本給250,000円)とすると、残業代の基礎単価の計算は…
250,000÷{(365-125)×7時間÷12か月}=1785.71円(基礎単価)
 - 例)ある月、3.5時間の残業ならば、1785.71×1.25×35=78124.81円となります。
 - ※1日7時間労働の場合、8時間目は法内残業として1.25倍するかどうかは、事業所の就業規則によります。上記は7時間を越えた時間もすべて1.25倍する計算です。
- ★固定残業代とは
 - 例)『基本給25万円の中には30時間分の残業代として5万円が含まれる』というもの。
 - 条件…通常の所定労働時間分の賃金(上の場合20万円)と割増賃金に当たるもの(5万円)が判別できること(「明確区分制」という)、30時間を越えた時間は別途残業代を支払わなければなりません。
 - しかし、『基本給25万円には残業代が含まれる』だけでは固定残業代として認められません。では…『基本給25万円のうち、5万円は残業代』、『基本給25万円には1か月30時間分の時間外労働分が含まれる』という場合。方程式を解けば残業時間や残業代は計算できますが、明確区分制がとられているとはいえないと言えます。
 - みなさんも給与明細を調べてちゃんと残業代が払われているか調べてみたら…