



No.339
2022年7月22日

江東区労連東

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



コロナ禍以前は毎月一回交流会を行う地域労組こうとう (19/12)

「化」を前進させることのできるかが課題です。地域労組こうとうは江東区労連とう加盟労組が、「江東からひとりぼっちの労働者をなくそう」のスローガンのもとで、C U東京の結成と合わせてその支部として09年に31人の組合員で結成されました。今日310人を超える組織に発展。「加入しても解決すると脱退」というこれまでのユニオンの弱点を克服す

全労連は7月27日から第31回定期大会を開催します。その議案の中で「地域の未組織労働者の組織化方針案」が提起されています。そこでは10年ぶりに「労働相談の運動を広げてローカルユニオンの組織を前進させる運動」方針案が出され、事前討議が行われています。ローカルユニオンはかつてリーマンショックの時に大きく広がり、1万人を大きく超えた時期もありま

すが、その後、停滞し現在では43地方172組合9464人となっています。一方、労働相談、とりわけ「パワハラ」の相談が急増。個人加入労組（ローカルユニオン）だけでなく産業別の個人加入ユニオンも含めての役割は増えています。しかし地域や県によっては労働相談の受け皿や体制が整っていないところも多く、どのようにしたら、「労働相談からの組織

今こそローカルユニオンの強化を！ 駆け込み寺から居場所へ

るために①全労連共済・C U共済の確立、②お互いの交流と学習、③はがきニュースを全組合員に郵送しています。この経験が、全労連が全国で展開する「ローカルユニオン」の確立にヒントを与えているのではないのでしょうか。



トヨタ東京本社前で要請行動する仲間 (22/06/28)

東京大気汚染責任裁定申請団は6月28日、大気汚染公害患者153名が公害等調整委

東京大気汚染責任裁定申請へ ぜん息患者の医療費無料制度の復活を

員会に国（環境省）及びトヨタら自動車メーカーを被申請人として公害責任裁定を申請しました。大気汚染公害裁判で国・都・自動車メーカーらと合意したぜん息患者の医療費無料制度を復活させるためにこれまで公害調停を申し立ててきましたが、自動車メーカーが欠席戦術をとる中で最終。責任裁定は公開の場で審議が行われ、欠席することはできません。申請日当日、トヨタ本社前に申請人や支援の労働組合や団体などが集まり、トヨタに向けて医療費無料制度にトヨタが応じるよう声をあげました。

訃報 稲垣實夫さん (江東区労連初代議長)



22年5月8日死去。91歳。稲垣さんは、東京土建江東支部の執行委員長として、1990年4月に江東区労連準備会が発足した時に議長に就任。その後1991年3月に江東区労連が正式発足し、1994年5月の江東区労連第4回大会で退任するまで議長をつとめました。江東の地に全労連の地域組織を設立する準備段階から参加し、発足後の江東区労連運動をけん引しました。謹んでお悔やみ申し上げます。

江東区労連からのお知らせ

- 江東区労連第2次一斉組織化宣伝行動
 - 日時…7月28日(木)
 - 場所…亀戸駅(検討中)、東大島駅(17:30-) 東陽町駅(7:30-) 辰巳・新木場駅(8:00-)
- 第204回憲法9条守ろう・9の日宣伝行動
 - 日時…8月9日(火)
 - 場所…亀戸駅(検討中)、東大島駅(17:30-) 西大島駅(8:00-)、東陽町駅(7:30-) 木場・辰巳・新木場駅(8:00-)
- 第30回未組織対策委員会夏季学習合宿
 - 日時…8月27日(土) 14:00- 8月28日(日) 10:30
 - 会場…トラック健保『あじろ』
 - 講師…中村優介弁護士(日本労働弁護団)

※コロナ感染対策をとって行う予定。各行事参加にあたってはマスク着用、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。また今後の感染拡大の状況によっては変更する場合があります。

いま、『解雇の金銭解決制度』(正確には『解雇無効時の金銭救済制度』という)が厚労省の検討委員会で議論されています。4月にその報告書が出され、いよいよ法制化近しいという段階です。しかし、この制度、大変大きな問題を含んでおり、使用者による『不当解雇』の量産を招きかねません。

知っていますか？ 『解雇の金銭解決制度』 もしも導入されたら…？

★解雇が禁止されている事例…こんな解雇は無効です。
 (労働基準法) 労働者の国籍・信条・社会的身分を理由にした解雇。労働者が労災(ケガや病気)で休業中とその後の30日間。産前産後の女性が休業する期間とその後の30日間。労働者が労基署等に申告をしたことによる解雇。
 (労働組合法) 労働者が労働組合員であること、労働組合に加入・労働組合を結成したこと。労働者が労働委員会に申し立てたことによる解雇。
 (男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法) 労働者の性別を理由とする解雇。女性労働者が妊娠・出産・産前産後の休業をしたことによる解雇。労働者が育児・介護休業を申し出たり、休業をしたことによる解雇。パワハラやセクハラ、マタハラについて相談したり、雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことによる解雇。
 (公益通報者保護法) 公益通報したことによる解雇。
 ★客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められない解雇は解雇権を濫用したものとして無効(労働契約法第16条)
 ★使用者が労働者を解雇しようとするときは少なくとも30日前に予告するか30日以上平均賃金を支払わなくてはならない(労働基準法第20条)。

①解雇無効=『労働契約上の地位確認訴訟』を提起する。
 ②解雇無効=『労働契約上の地位確認』の労働審判を申し立てる。

不当解雇されると
現行の制度では…

労働者勝訴=解雇無効=『労働契約上の地位認める』
『判決』や『労働審判』が出ると…
バックペイ(解雇されてから判決または労働審判までの賃金)が認められる。
復職のための交渉がはじまる。復職するまでは使用者は賃金を支払い続けることになる。
《あくまでも判決・労働審判が確定した場合》

解雇自由の時代が
やってくる？
モノ言えぬ
職場に！
導入許さない
たたかいを！

『解雇の金銭解決制度』の特徴(報告書の中で述べられていること)
 ① 申し立ては労働者側からのみ(裁判の提起や労働審判申立の時に行う)
 ⇒これまでの裁判や労働審判と同じやりかたで申し立てる。
 ② 裁判(労働審判)で労働者勝訴(解雇無効)の判決が出され、確定すること条件
 ⇒使用者は労働者に『労働契約解消金』を支払って、労働契約が終結する。
 (この場合も判決確定まではバックペイの支払いは必要だと考えられるが、バックペイが不要なしとなる場合も考えられる)
 『解雇の金銭解決制度』の大きな問題点
 ① 「労働者勝訴」の判決が確定することが条件のため、「長い裁判闘争」が必要になる。
 ② 今でも『金銭解決』での和解は多い。使用者が労働者に解決金を支払って合意退職する事例は多い(裁判でも労働審判でも)。その金額は労働者が解雇されたときの状況など様々な要因を検討して柔軟に行われている。
 ③ 『解雇の金銭解決制度』だと一定の計算式にもとづいてその金額に上限と下限が設けられる可能性大。⇒『解決金相場』が作られ低く抑えられる可能性が大きい。
 ⇒これまでの制度(普通に解雇無効を訴え、地位確認を求める等の訴訟)も可能だが、使用者が労働者を解雇しても『その程度の金額を払えばOK』という相場ができる
 ④ 導入されれば、「使用者からの申立て」に道をひらく恐れが大きい。

労働相談の 窓口から

■退職日までの有休消化(全労連ホットライン・女性・正規)
 退職するにあたり、残有休消化を申し出たら、「あなたの有休はない」と言われた。繰り越す有給が計算すると7日ある。
 (対応) 退職日までの有休を時季指定して取得して、それを請求して、支払われない場合は管轄の労働基準監督署に申告を。
 ◇ 残業代未払い(組合員・男性)

6月に入り、再び労働相談が増えてきました。いくつかを紹介します。
 ◇ パワハラ(全労連ホットライン・男性・正規)
 上司に突然シフトを削られ、一方的に残業シフトがなくなった。所定労働時間前に帰宅するように指示。
 (対応) 当面は組合に加入して様子見して必要ならば公断化。
 ◇ 6月に入り、再び労働相談が増えてきました。いくつかを紹介します。

■退職・賃金未払い(女性・正規・全労連ホットライン)
 正社員としてウェブデザインターの応募に応じて面接して採用されたが、実際は業務委託の電話営業だった。おかしいので退職を申し出たが、「面会が必要とか、親にも連絡がいくなど不安になり相談に。」
 (対応) 組合に加入して「加入通知」を送付したところ、即座に「退職」を認め、賃金を支払ってきた。

3か月契約でパートになり(週3日・1日5時間)、7月から週5日・1日6時間の約束されていた(契約書にも記載あり)、ところが、突然上司から6月末で解雇を通告された。
 (対応) 団体交渉を申し入れたところ、解雇を撤回してきた。本人は7月1日から契約通り、毎日出勤を始めています。

性契約) バスで学童の送迎。残業が発生した際に15分以下は切り捨てると言われたが、それは認められるのか？
 (対応) 労働時間は1分単位で計算されるので、当然残業代も1分単位で支払われなければならない。未払いがあれば労基署へ申告を。