



No.342  
2022年10月24日

# 江東区労働組合総連合

## 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



アルバイト賃金調査を終えて集合 (22/9/25)

書類を送付する  
方法からQRコ  
ードを読み込む  
方法に変わって  
いたことです。  
今回の調査で  
は、195件の  
求人調査し、  
区内平均時給は  
1136円(前  
年比プラス45  
円)という結果  
になりました。  
また、昨年の調  
査件数108件  
に対して今回は  
195件と増加  
したのは、緊急  
事態宣言やまん

【青年部発】江東区労連青  
年部は9月25日(日)、江東区  
内でパートアルバイト賃金調  
査を行いました。当日は4労  
組3団体10人が参加し、亀  
戸・門仲・豊洲と3コースに  
分かれて求人広告を調査しま  
した。今回で15回目となるこ  
の行動は最低賃金の引き上げ  
がしっかりと反映されている  
か、求人条件が労基法違反で  
ないかを調査します。  
調査結果は例年11月に実施

している亀戸労基署・ハロー  
ワーク木場・労働相談情報セ  
ンター亀戸事務所との要請行  
動で活用します。  
今回も昨年に引き続きコロ  
ナ感染の終息が見通せない中  
での調査となりましたが、特  
徴的だったのは、10月1日か  
ら最低賃金が改定されること  
を受け、東京都の最低賃金1  
072円(改定後)にしてい  
るお店が多く見られたことや  
求人申し込み方法が電話や

### 青年部パートアルバイト賃金調査

## 平均時給1136円に

### 中小企業への支援急務

延防止等重点措置といった営  
業規制がなくなり、営業活動  
を再開させるお店が増えたこ  
とが要因だと考えられます。  
今回の調査で安定した雇用と  
最低賃金の引き上げ、中小企  
業支援の実現が急務であると  
実感しました。

## 安倍国葬反対！ 国会前に15000人が参加



9月27日、岸田内閣が強行した安倍元首相の国葬に抗議する行動が国会議事堂正門前で行われ、平日の日中にもかかわらず、15,000人の人で国会前の道路が埋め尽くされました。若い人たちも学生や休暇を取って参加した人などが目立ちました。政党からは立憲民主党・日本共産党・社民党・れいわ新選組の議員から連帯のあいさつがありました。前法政大学総長の田中優子さんは「国葬は大日本帝国憲法の遺物で、閣議決定だけで強行するのは国会軽視、国民無視、民主主義の破壊だ」と述べました。

### 江東区労連からのお知らせ

- 第14回江東なんでも相談会
    - 日時…11月 3日(木・祝日)13:00-16:00
    - 会場…江東区産業会館第4～6展示室
    - 法律・住宅・税金・年金・医療健康・労働  
フードバンクも行います。
  - 11・25怒りの江東区民デモ行進
    - スローガン  
憲法9条守れ・ロシアのウクライナ侵略許す  
な・消費税5%に戻せ・大幅賃上げ・社会保障  
の拡充を！
    - 日時…11月25日(金) 18:20 集合  
18:45 開会～19:20 出発
    - 会場…江東区立東陽公園  
(地下鉄東陽町駅1出口徒歩1分)
  - 第40回江東区労連秋の学習と交流のつどい
    - 日時…11月28日(月) 18:30-20:30
    - 会場…江東区産業会館第4～6展示室
    - 内容…『雇用によらない労働』拡大の動き
    - 講師…平井康太弁護士(東京法律事務所)
- ※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です。多くの仲間を誘ってご参加ください。

# 加盟組合のとくみから

【東京土建江東支部】「土建しんぶん 2120号」(22/9/15付)

秋の拡大月間スタート～秋の拡大活動者会議&出陣式開催

江東支部は「2022年秋の拡大活動者会議&出陣式」をコロナ対策で例年より少数で9月2日に開催しました。全分会から役員・活動家とその家族、女性の会、喜楽会、来賓、書記局合計73人が参加しました。本部の小番書記長から「組合役員・書記のリーダーシップ第2弾」と題して講演がありました。参加者からは「拡大の意義がわかりためになった」「もっと聞きたかった。時間が足りない」などと好評でした。次に実川書記長から「行動提起」後、「ダルマの目入れ」を富樫委員長、野田組織部長、実川書記長で行いました。その後、各分会、各個別組織の参加者が壇上に上がり、準備した「秋の拡大月間スローガン」を読み上げ、「決意表明」「本日の持ち寄り」を発表し全員で確認し合いました。最後は野田組織部長の閉会あいさつ・団結がんばろうで、長期戦2か月の開幕の火ぶたが切られました。

〈秋の拡大月間行動提起〉から・・・まずは対象者の発掘。仲間を増やすためには『対象者』を掘り起こさなくてはなりません。最初はどんなに薄くても構いません。「組合に新しく入る人はいないよ」とあきらめるのではなく「どこかにいるはずだ!」という気概を持って行動しましょう。対象者の発掘や困った仲間を救うことに「これでOK」と満足せず「もう1人」「あと1人」というプラス1の気構えを常に持ち続け、最終最後まで対話と止めないことが大切です。こちら側から積極的に「誰ひとり取り残さない」とりくみを補強していきましょう。

【全日本年金者組合江東支部】「ねんきん江東第332号」(22/9/20付)

コロナに感染 Iさん。第7波のコロナ猛威に抗えず、わが家も全員、順々に感染してしまいました。発熱、咳、鼻水ほぼ風邪に近いものでしたが、検査しようにも発熱外来が見つからず、病院に行けたときはピークを過ぎているという感じでした。私は嗅覚がなくなるという後遺症に見舞われ、果物の甘い香りやカレーのおいがないという不思議な体験をしました。Hさん。私は7月末にコロナ感染しましたが、幸いにも発症後早い段階でPCR検査を受けることができ、治療薬も処方されたおかげでほとんど症状もなく、隔離期間中は夫が運んでくれる食事を毎回完食、読書、音楽、体操などで静養。不謹慎ながら何十年ぶりという優雅な夏休みなどと思いながら過ごし、後遺症もなく日常生活に戻ることができました。Mさん。わが家にもコロナがやってきました。6月の末、食欲の塊のような娘の食が進まない、熱を計ると38℃を超えていました。妻に仕事の帰り「診断用」検査キットを買うように頼みました。そしたら、見事に陽性反応! 近隣の医院に電話すると確定のための検査をして翌日結果待ちするか、このまま感染登録するかと問われ、そのまま感染者登録。パルスオキシメーターは熱が下がってから届く。「もしも一人暮らしで感染したら」と思うと公務員減らしが住民の命と健康に直結する問題でもあると実感。



角田弁護士の話に聞き入る参加者(22/10/10)

角田弁護士の話に聞き入る参加者(22/10/10) U)東京は10月10日、活動者会議を都内で開催し、50名が参加しました。記念講演は「ジェンダー平等の視点から人権を考える」と題してジェンダー問題に長年とりくむ弁護士角田由紀子さんを迎えて行われました。高木書記長からCUが1648人の組合員になったことが報告され、秋の拡大月

## CU東京が活動者会議 早期に1700人めさそう!

間で1700人にしようよとよびかけました。角田弁護士の講演では、ジェンダー平等は「時の支配階級に作られた性差がつくり出している不平等をなくし、人々の関係から差別をなくし、平等な関係に作り変えること」だと述べ、日本はジェンダーギャップ指数が146か国中116位と低いことを上げました。法律も平等に作られている。社会的運動でジェンダー不平等をなくしていく運動が求められるとしました。

### 加盟労組の大会から

★自交総連日の丸自交労組第70回定期大会(9月3日)

委員長 小野 勝さん

書記長 高橋 昭裕さん

★江東区職労第71回定期大会(10月6日)

委員長 山本民子さん

書記長 中村 隆さん

### トピックス

■江東区労連第4次組織化宣伝行動

江東区労連は9月27日に3駅で宣伝行動を行い、9名が参加、チラシ210部を配布しました。



最近の労働相談からご紹介します。

■退職強要(全労連ホットライン・女性・正規) 営業職。自分が取ってきた顧客からクレームが入った

として、就業規則の「懲戒解雇」該当の規則を見せながら自主退職を迫られた。現在、団体交渉申し入れ中。

◆中途契約解除(組合員紹介・女性・派遣)

派遣社員として産業廃棄物処理の会社に。昨年の4月からの契約のところ、9月下旬に契約解除を通告された。団体交渉申し入れ中。

◆退職(組合員・男性・正規)

貸し切りバスの運行管理者。運転手の点呼をめぐるトラブルで「辞める」と言ってしまった。会社は「辞めてもらおう」と言われたが、本当は仕事を続けたい。団体交渉申し入れ中。

### 働くルールミニ学習

雇止めとは・・・【労働契約法第19条】関連

◇有期労働契約(3か月とか6か月とか1年などと労働契約期間を区切っていること)の期間満了時に次の契約を結びなさいと労働契約は終了します。使用者から次の契約を更新拒否されることを「雇止め」と言います。

■雇止めが認められない場合(下記の①または②を満たす)

①過去に反復更新されている有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視されると認められるもの。(⇒実質的に無期と変わらない状態、自動的に更新されている等)

②労働者が有期労働契約の契約満了時にその有期労働契約が更新されると期待されることについて合理的理由があると認められるもの。(⇒雇用継続が期待される使用者の言動。業務の継続性など…)

⇒使用者が労働者の申し込みを拒否することが客観的な合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないこと。

★使用者が労働者に雇止めする場合、次の条件を満たす場合には契約期間満了日の30日前までに予告しなくてはなりません。

- ①労働契約が3回以上更新されている場合。
- ②1年以下の契約が反復更新され、通算して1年を超える場合。
- ③1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合。

★使用者は有期労働契約を締結する労働者に対して契約更新の有無(自動的に更新、更新する場合がある、更新はしない等)と、更新する、しない場合の判断基準を明示しなくてはならないとされています。