



2019年 3月のスケジュール

3月 7日 (木)	例会	午後	6:30	西蒲田
3月 11日 (月)	定例駅ビラ	午後	12:00	大森東口
3月 24日 (日)	機関紙	午後	1:00	西蒲田
3月 25日 (月)	機関紙	午後	1:00	西蒲田
3月 28日 (木)	運営委員会	午後	6:30	西蒲田

4月のスケジュール

4月 4日 (木)	例会	午後	6:30	西蒲田
4月 18日 (木)	運営委員会	午後	6:30	西蒲田

働く仲間の相談センター

京浜ユニオン

2019
3月1日
NO.279

〒144-0051

東京都大田区西蒲田4-32-9
労働組合・京浜ユニオン
TEL 050-3410-6240
FAX 電話と同じ
振込口座 中央労働金庫蒲田支店
8655997 京浜ユニオン

働く仲間の相談センター

ホームページ http://keihin3762.sakura.ne.jp/ ホームページ http://keihin3762.sakura.ne.jp/
Eメール keihin.yunion@wonder.ocn.ne.jp Eメール keihin.yunion@wonder.ocn.ne.jp

第27回定期大会開催

2019年2月16日、第27回定期大会が大田区消費者生活センターで開催された。議長には村瀬さんが選出されました。

来賓としてお互い様の芦谷書記長からは、日通の雇止めをはじめ、ユニオンが抱えている争議の紹介がありました。

南部全労協からは、藤村事務局長から「結成以来京浜ユニオンの協力会員をやっている」との自己紹介と大田区職副委員長(南部全労協幹事)の西山さんが紹介された。挨拶では、労働法の改悪や憲法9条の改悪、沖縄の闘いにも勝利しようと呼べられました。

JAL争議団からは石戸さんが参加。2月から闘争を再開することにしたとの報告と闘いの決意がのべられました。

ユナイテッド分会からは千田さんと浜田さんが参加。3社の企業合併の時にアメリカの組合に所属していない労働者は採用しないとの協定で、3年前に解雇されました。4月には銀座デモを実施するので参加を訴えられた。

つづいて、議案書討議に入り、情勢については迫田さん。労働相談は渡辺さんからそれぞれ報告がありました。

労働相談では参加している当事者から簡単な報告をいただきました。

昨年5年越しの争議を解決したSさん。内定取り消しを許さず解雇予告手当を払わせたMさん、3月1日に労政立ち合い団交で、和解か裁判かの選択をせまられているOさん、大会前日に、第1回の労働審判で和解が成立したKさんからそれぞれ報告していただきました。

支援活動では松下さんから、ユニオンが力を入れている4つの争議と解決したフジビ闘争の詳しい紹介がありました。議案書から抜けました。福利厚生報告も松下さんが後で報告しました。

宣伝活動の報告を渡辺さん、立憲・護憲活動、沖縄・反基地活動、反原発活動を伊藤さんから報告されました。

すべての活動報告が承認された後、今後の方針案が提起され、承認された。新役員の投票と年間ストライキ権の投票が行われ、新役員に小野さんと村瀬さんが、新たに選出されました。

大会終了後、近くの居酒屋に場所を移して交流会が開かれ21名が参加しました。

公園管理の会社でパワハラ解雇 解決！

大田区にある施設管理会社で、6ヶ月間の試用期間つきで、2019年3月末までの契約で雇われたKさん。仕事は公園の管理。

2018年11月に昼休み中に弁当を食べていた時に先輩社員に背中であげられたことに腹を立てた会社から、解雇を通知された。

すぐユニオンに加入し、団体交渉を申し入れたが、団体交渉がまだ始まっていないうちに、会社は雇用関係不在を求める労働審判を提訴した。

解雇予告を受けるまで、注意らしい注意をうけていない。始末書の1枚も書いていない。先輩の機嫌を損ねたとか、副社長の逆鱗にふれたとか、パワハラ解雇そのものだ。解雇され、さらに解雇で収入を失った労働者に弁護士費用を強いる企業を許せない。

1月18日2回目の団体交渉が開かれた。Kさんの主張を強く訴えるとともに、裁判の取り下げ、謝罪、慰謝料を期限を切って要求した。会社はFAXで、事実の認識の大きな隔たりがあり、司法判断をしていたと、と要求を拒否。2月15日の第1回労働審判へと動きだした。

ユニオンは、1月27日、2月4日、2月15日と連続で会社前、副社長宅への抗議行動を展開した。

2月15日は午前の抗議行動に続き、午後の労働審判では、3時間の審問の中で、裁判官から和解案が出され、当該の納得できる内容で、スピード解決した。当該のがんばりと南部法律事務所堀弁護士の奮闘に拍手！





かわら版

Union

2019年3月1日

3月のユニオン行動日程

- 3月3日(日) 「ここに生きる!他民族・多文化共生社会」
マーチ in マーチ 上野水上音楽堂
時間: 13時~ 15時30分デモ出発
- 3月9日(土) JAL闘争羽田空港アピール行動
場所: 第1ターミナルビル1階 8番バス停
時間: 17時~18時
- 3月13日(水) 「ここまで来た軍事費増、私たちの暮らしはどうなる」
お話 望月衣塑子さん(記者)
場所: アプリコ小ホール 時間: 18時30分~
- 3月16日(土) 「2019原発のない福島を!県民大集会」
場所: 福島県教育会館
時間: 12時30分開場 13時30分開演
- 3月19日(火) 19日総がかり行動 衆議院第二議員会館前
時間: 18時30分~
- 3月21日(木・祝日) さようなら原発・代々木集会
時間: 11時~出展ブース開店 12時30分~開会
13時30分~発言 15時10分~デモ出発
- 3月28日(木) ユナイテッド航空不当解雇撤回裁判 判決日
場所: 東京地方裁判所527号法廷
時間: 14時
- 3月29日(金) 南部権利春闘集会
講演 菱山南帆子「今こそ安倍政治を終わらせよう」
場所: 大田区立消費者生活センター
時間: 18時30分~

アベノミクスの偽装と勤労統計不正

毎月勤労統計調査の不正が発端となって、安倍政権の金看板であるアベノミクスの偽装が、満天下にさらされた。安倍政権が政権に復帰後6年たっても実質賃金は伸びていないことがわかった。

昨年、厚労省で作成した裁量労働制の不適切データ問題、失踪した技能実習生の統計データのでたらめに続く安倍政治のデータ不正。不正発覚を機に、政府が56の基幹統計を調べたところ、半数近い23で、計34件もの不適切処理事案が見つかった。

国内総生産のデータ不正

国内総生産GDP統計では2016年の推計方法の見直しで、約31兆円6000億円をかさ上げした。

アベノミクスは、企業業績を改善させ、賃上げ、消費増につなげるのが狙いだが、実際には賃上げは鈍く、物価は上昇し、消費は減っている。

法人税が下がり、株価があがり、企業の内部留保だけが12年274兆円が17年388兆円に増加している。ただそれだけ・・・

完全失業率の低下はアベノミクスの成果ではなく、人口構造の変化が要因だ。深刻な少子化で労働人口はこの20年間で800万人以上減少。分母が求職者数、分子が求人数だとすると、分母にあたる若者はどんどん減っているのだから、有効求人倍率は相対的に上がる。

勤労統計の不正

毎月勤労統計は、内閣府の月例経済報告に掲載され、景気判断の指標となっています。雇用調整助成金。景気動向指数、経済財政白書、最賃審議の資料、ILO報告に利用されています。雇用保険の失業給付額や、労災保険の休業補償額の算定に使われます。

2015万人564億円の追加給付が必要です。

不正そのものは、2004年から行われており、突然18年に基準の変更を実施したため、突然賃金があがったような形になった。そして、安倍首相は「中小企業の賃上げ率は過去20年で最高です。年収ベースで3万円の賃上げが実現」と胸をはった。それまでの名目賃金は2013年～17年がマイナス0.2%～プラス0.6%で推移していたが、プラス1.4%。と急伸した。専門家の試算では、マイナス0.53%になるとの見解もあるのにだ。アベノミクスの偽装は許さない！

「12・21JAL 闘争に連帯する夕べ」で闘争団は決意新たに闘いの火ぶたを切った！

2016年10月、日航乗員組合(JFU)、日航機長組合(JCA)、日航キャビンクルーユニオン(CCU)は、解雇後6年を経過した時点の現状に即して三労組統一要求を会社へ提出しました。

(要旨)

- ①希望者の現職復帰(病気等で現職復帰が叶わない者⇒地上職に配置、年齢等で現職復帰が叶わない者⇒相応の補償金)
- ②希望退職者、特別早期退職者の再雇用
- ③解決金
- ④労使関係の正常化

会社は、組合側の統一要求に対し、裁判の結果があるから、当初から回答拒否、対案提出拒否の態度を一年半も続けましたが、2018年5月、組合側に対し、2020年4月頃のLCC(格安航空)設立と労務方針変更で整理解雇問題の解決に踏み出す見解を表明しました。組合側もこれを受けて昨年5月以後の抗議行動を当面の間中止して、解決に向けて会社との「特別協議」に委ねました。

特別協議で会社は、LCC(新会社)の経験者採用の実施の場合、特別早期退職者、希望退職者、被整理解雇者も対象にすると回答しました。また、6月の株主総会で植木会長が労組とも誠心誠意話し合って争議の解決を目指すという新たな方針を表明しました。

会社は、被解雇者からもパイロット経験者をLCC(新会社)に採用、客室乗務員経験者を日航に新採用する「経験者採用制度(1年契約、更新4回、年収130万未満)」を発表しました。この提案で、組合員の希望者が地上職1名、経験者採用に2名応募しましたが、全員不合格となりました。

会社と組合はこの間8回の特別協議を重ねましたが、会社は「被解雇者を優先的に雇用するという考えはない。解決のための金銭支払いには応じかねる」と発言し、一貫して変わらない態度で、進展は見られません。誠心誠意労組と協議を尽くして争議解決のため努力するという約束を会社は守られず、甚だしい背信行為を行いました。

解雇以降の職場状況は、労働条件の悪化によりパイロットでは人員不足・高稼働で疲労蓄積、病欠者増加で毎月70人以上が乗務不可になり、ものい

えぬ職場に展望も出ず、自主退職者が続出し、300名以上が他社へ流出しました。客室乗務員では解雇以降3500人を超える新人を採用せざるを得ず、職場の半数が3年未満の新人、サービス低下、安全上のトラブル増加、勤務条件改悪で健康破壊が深刻、乗務中に体調を崩し、到着地で緊急搬送される事例も出ています。

当時、JALは史上最高益を上げているので、解雇した165名の人件費は営業費用の0.13%にすぎず、必要のない解雇でした。整理解雇4要件を欠き、経営の失敗を労働者に押し付けた、物言う労働者排除、組合弱体化狙いの不当解雇でした。JALにとって被解雇者を職場に戻せない理由はなく、争議解決は経営の抱える諸問題の解決につながり、被解雇者との信頼回復は、労使の信頼関係の回復にもつながり、安全運航の基盤を作ります。

連帯する夕べは、賛同団体68、賛同人187人となりました。歌あり、連帯の発言、闘争団1人1人から決意表明がありました。文字通り、「明るく、楽しく、元気よく！」で熱意ある集会となりました。「元気がもらえた」「勇気をもらった」。組合の弁護士からは「みんな、こういう風にやるのを待っていたんだ」と発言がありました。

JAL争議を心配した大勢の人たちが集まりましたが、闘争団と支援者が争議解決のため、強いきずなを固めた意義ある集会でした。(松下)

行動提起 羽田空港 アピール行動

3月9日(土)午後5時～6時 第ターミナル1階8番バス停集合
参加をよろしく!

「全面解決」という想いを労使で共有して、何ができるか真剣に考えていかなければならない。



全く同感です!

赤坂社長 (昨年 11/14 経営協議会)

日本通運の「無期転換逃れ」は許さない！

12月13日、東京地裁709号法廷で無期転換逃れ地位確認等請求事件の裁判が約40名参加の中、行われました。

日通に派遣時を含め7年4カ月働いてきたOさんは、有期雇用労働者の無期転換権が発生する前日、3月末に雇止め(解雇)されました。会社は、無期転換逃れのために、労働契約書に「不更新条項」を記載して雇止めに強行しました。

日通は、低賃金で雇用の不安定な非正規労働者を大勢採用しているにもかかわらず労働法を無視し、又、「雇止め」はOさん個人の問題ではなく会社の方針だとして、非正規雇用労働者の切り捨てを公然と主張しています。

裁判では、組合側弁護士が裁判所を通じて会社に対し「旧釈明書」を提出しています。内容は、無期転換権が可能となる有期雇用労働者に対しての会社の方針、対応、実態について説明を求めています。

会社が2014年6月の時点で契約2年以上の有期雇用労働者のみ無期転換を認める方針であったという事実があり、この時既に、勤続2年以上のOさんにとって雇用継続の合理的な期待が維持される重要な事実であること。そうであればOさんにとって上司から契約を更新しないという契約書を「書式が変わっただけだから」という説明を受けても雇用継続の合理的な期待が維持されること。また、無期転換になった有期雇用労働者が存在し、Oさんと同じ不更新文言が記載されていた契約書を用いていた事実があることは、上司の説明も相俟って、不更新文言には意味がないと考えることになるからです。

会社側弁護士は、裁判長から労働契約法18条(無期転換5年ルール)に立法経緯を踏まえての法的主張、運用基準を明らかにするよう求められたが、Oさんの雇用継続に対する合理的期待との間の関連性が不明であり、釈明は不要としているため、会社の考えを発言するかどうか、可否を含めて検討すると言ったため、裁判長はむっとしました。

裁判後の報告集会における決意表明でOさんは、一步踏み出せたと述べました。日通の横暴を許さず、Oさんの職場復帰のため、支援していこう。

2月7日の裁判は傍聴席満席で取り組まれた。裁判は、「不更新条項」に記載した無期転換逃れを決めた根拠の釈明を求めたが、日通は全く答えないという不誠実な対応でした。

次回は3月14日午前10時10分～ 709号
9時15分～裁判所前宣伝行動

労働と貧困(2018年12月)。出典は朝日新聞・東京新聞

2日 東日本大震災以降の4年間に、岩手、宮城、福島の3県で過重労働などから脳・心臓疾患となり、労災認定された人を独立行政法人労働者健康安全機構が調べた結果、21人が震災の関連業務が原因とみられることが分かった。うち9人は死亡していた。

3日 衆参法務委員会の野党委員の分析によると、失踪した外国人技能実習生2870人の67.6%、1939人が最低賃金割れだったと発表。法務省の発表では失踪の理由として「最低賃金以下」を0.8%、22人。

4日 シャープ亀山工場で下請企業に雇用されていた日系外国人の有期雇用労働者約2900人が今年に入り雇い止めなどで退職したことが判明。

6日 教員の働き方改革を議論している中央教育審議会の特別部会が、時間外勤務を原則「月45時間、年360時間」以内とする答申素案を提示。

6日 外国人技能実習生が2015年～17年の3年間で計69人死亡していたことが、参院法務委員会の審議で分かった。

8日 外国人労働者の受け入れ拡大に向けた出入国管理法の改正案と法務省入国管理局を「出入国在留管理庁」に格上げする関連法案が参院本会議で可決、成立。ともに来年4月1日に施行。

10日 福島第一原発事故の作業で被曝した後に甲状腺がんになった50代の男性の労災を厚労省が認定した。事故対応にあたった作業員が、被曝によるがんが労災認定されたのは6人目。甲状腺がんでは2人目。

13日 外国人技能実習生が2010～17年の8年間で174人死亡(自殺と交通事故死を含む)していたと厚労省が野党合同ヒアリングで明らかにした。

13日 日本郵便の契約社員3人が、正社員との待遇格差の是正を求めた訴訟の控訴審判決で、東京高裁は手当などの一部格差を不合理だとして計約167万円の支払いを命じた。昨年9月の一審東京地裁判決より増額。

25日 国の機関全体の障害者雇用率は今年6月1日時点で1.22%だった。法定雇用率の2.5%の半分未満。

25日 文部科学省によると2017年度に公立小中高校などで精神疾患を理由に休職した教員は16年度から186人増の5077人で4年ぶりに増加。

26日 働き方改革関連法で来年4月に導入される高度プロフェSSIONAL制度について、具体的な対象者や運用のルールが正式に決まった。対象者の年収は「1075万円以上」、対象業務は5業務。政府の想定通りの内容。

28日 厚労省によると11月の有効求人倍率は前月より0.01ポイント高い1.63倍で、2ヵ月ぶりに上昇した。総務省によると11月の完全失業率は前月より0.1ポイント高い2.5%だった。悪化は2ヵ月連続。

28日 厚労省「毎月勤労統計」の調査方法に問題があることが判明。

労働と貧困 2019年1月、(出典は朝日新聞・東京新聞)

8日 物流大手の日本通運が4月1日から、非正社員の賃金を引き上げ、同じ条件で働く正社員の水準に合わせる方針を固めた。

10日 2024年度から勤務医に適用される残業時間の罰則付き上限について、一部の特定の医療機関に勤める医師では年1900~2千時間の水準とする案を厚労省がまとめたことがわかった。

10日 厚労省「毎月勤労統計」不正問題で、雇用保険と労災保険の給付額が本来より少なかった人が延べ約2千人いたことが分かった。

11日 厚労省「毎月勤労統計」不正問題で雇用保険や労災保険などの過小給付額が約567億5千万円に上ると厚労省が公表。

18日 厚労省「毎月勤労統計」不正問題で、雇用保険・労災保険・船員保険で過少給付されていた人が、延べ約2015万人になることが分かった。

24日 「毎月勤労統計」不正問題で、名目賃金を示す「現金給与総額」の18年1~11月の伸び率がすべての月で縮んだ。

24日 自動車大手スバルが2015年から17年にかけて、社員3421人に計7億7千万円の残業代を払っていなかったことがわかった。16年に男性社員が過労自殺し、その後の社内調査で昨年1月までに判明した。スバルはこれまで1年間にわたり問題を公表していなかった。

25日 法務省と厚労省は三菱自動車とパナソニックなど4社について、国に提出していた技能実習計画の認定を取り消したと発表した。三菱自は実習計画と異なる作業をさせたこと、パナソニックは社員をめぐる労働基準法違反が確定したことが問題とされた。4社は5年間、新たな実習生の受け入れができなくなり、新在留資格「特定技能」の外国人も同じ期間、受け入れられない可能性が高い。

26日 日本で働く外国人の数は昨年10月末時点で146万463人だった。1年前と比べて約18万人(14.2%)増え、6年連続で過去最高を更新した。

25日 教員の働き方改革を検討してきた中央教育審議会が、長時間労働の解消などに向けた対策を盛り込んだ答申をまとめた。時間外勤務の上限として「月45時間、年360時間」のガイドラインなどを提示したほか、忙しい時期に定められた労働時間を延ばす代わりに、夏休みなど長期休暇で休みをまとめ取りして労働時間を年単位で調整する「変形労働時間制」を各自治体が導入できるよう、制度改正を求めた。

30日 「賃金構造基本統計」不正問題で、厚労省が2017年に「調査員調査」をしていると虚偽を記載した書類を総務省に提出していたことが判明。

31日 「毎月勤労統計」不正問題で2018年1~11月の物価変動の影響を除いた「実質賃金」の前年同月比の伸び率について実態に近い数値でみた場合に9か月分でマイナスの可能性があるとの見解を厚労省が提示。

2月1日 2018年の有効求人倍率は年平均で1.61倍と前年を0.11ポイント上回り、1973年以来45年ぶりの高い水準になった。18年平均の完全失業率は前年より0.4ポイント改善して2.4%と、92年以来26年ぶりの低さ。昨年12月の有効求人倍率は年平均より高い1.63倍が前月から続いていた。