

老舗ビル管理会社の不当解雇との戦い

横浜市在住 M・K (63歳)

2018年7月より蒲田のビル管理会社に19年3月末までの契約で雇われ、仕事は大田区から受託の公園管理業務。初めての仕事だが楽しい毎日。8/23より蒲田駅西口の本社勤務となり、室長や若い先輩及び副社長(社長の長男)のお手伝い。副社長の信頼も得た。

しかし、全てが11/2に崩壊。先輩の要請で公園業務に入り、昼休みに弁当を食べていた時、物音のする後方に振り向くと先輩が居たので「弁当を食べています」と発言。この事に立腹の副社長からその日の午後「昼休みでも先輩から声を掛けられたなら直ぐに正対して対応する気配りが必要だ」と物凄い剣幕で叱責され、11/6に減給通知、8日に12/7付での解雇予告を通知された。

一方的なパワハラ解雇に納得出来ず。こんな会社に残りたい気持は無いが、このまま辞めさせられるのは許せないと思っていた時に蒲田駅で相談ビラを配布していたユニオンの人に出会い、相談日に団体交渉の申入れをして頂いた。

会社側は団交開始前に雇用関係不在を求める労働審判を提訴。これまで注意らしい注意は受けてなく、始末書の1枚も書いていないので裁判になっても負ける気はしませんでした。短期決着の審判では、反論書の遅れや本人欠席なら負ける事を知り心配。

第1回団交(12/21)で会社側は弁護士が提訴文を読み上げ、労働審判での決着の一点張り。第2回(1/18)で私は証拠に基づく反論と真実を主張し不当解雇を強調。ユニオンの皆さんは会社側の不当性や違法性を糾弾し、裁判の取下げ、謝罪、慰謝料を期限付き(1/25)で返答を要求。皆さんのお陰で雰囲気は一変、会社側は返答に窮し追い詰められた様子。

しかし、1/25に届いた返答は要求拒否。第1回労働審判(2/15)に向けたユニオンの行動は迅速で有効でした。1/27に社長、副社長宅と会社前での抗議、2/4、15にも会社前での抗議行動。私は初日しか参加出来ず。皆さんには度々参加して頂き心から感謝しています。また事務局長の素早い手配で東京南部法律事務所の堀弁護士をご紹介頂き、打合せ3回を経て締切日の2/8に反論書を提出。完璧な反論書に大満足。

京浜ユニオニス

2019年
4月1日
NO.280

〒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

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

審判当日の午前に会社前での抗議行動をメールで知った私は審判に向けて大きな力を貰った思いで、武者震いを感じたほどです。13時前に東京地裁に着き、出席手続き後に控室に入ると、何とそこには副委員長が居られ、暫くして事務局長も来られました。本当に有難く思いました。ただ、当事者ではないため審判の席には着けず。13時半に労働審判開始。会社側は本社2人公園2人弁護士2人の計6人。当方は堀弁護士と私の2人。約2時間半の審問を経て裁判官から和解案の提示。納得できる内容で即日解決。

振返ると解雇通知を受けた直後の怒り・不安・虚しさが入り混じった心境の時に事務局長に出会った事が反転攻勢の始まり。事情を聞いて頂き共に戦おうと言って直ぐに団交の申し入れをして頂いた時には不安な気持は無くなり、ユニオンによる無限の力を感じると共に戦う強い気持が湧いてきました。仲間が居ることの有難さを痛感。会社側の弁護士主導による労働審判ありきの団交も皆さんの発言で形勢は変わり、その後の勢いに繋がりました。組合の無い老舗のオーナー会社では社員が相変わらず昔の奉公人の扱いで、気分解雇される実態です。

1人では無力ですが、ユニオンの一員であればこそ闘えたと確信しています。私のような社員は世間には沢山居ます。ユニオンの存在とその重要性が広まる事を期待します。皆さん本当に有難うございました。





かわら版

Union

2019年4月1日

4月のユニオン行動日程

- 4月5日(金) '19けんり春闘中央総決起集会
場所 日比谷図書館コンベンションホール
時間 18時30分～ 19時30分銀座デモ(予定)
- 4月12日(金) FAユニテッド銀座デモ
場所 東銀座公園
時間 18時30分～ デモ出発19時
- 4月19日(金) 19日行動(総がかり行動実行委員会)
場所 衆議院第2議員会館前
時間 18時30分～19時30分
- 4月24日(水) JAL 駅頭宣伝行動
場所 品川駅港南口
時間 18時～
- 5月1日(水) 第90回全労協メーデー
場所 日比谷野外音楽堂
時間 9時～
- 5月3日(金) 5・3憲法集会
場所 有明防災公園
時間 11時～

3月31日(日) お花見

12時～ 東糀谷第一公園

会費 1000円

尚、雨天の場合は4・5・6丁目会館にて行います。

人を増やし、残業代を払ってこそその働き方改革だ

—なくせ！教員の長時間労働、過労死を一

伊藤光隆

教員の長時間労働、過労死をなくす方法は明快だ。1つは、教員を増やし一人当たりの仕事を減らすことだ。具体的には、1クラスの子どもの数を減らせば教員が増える。また、担当する授業時数を減らせば教員が増え、仕事が減る。部活動指導員は過渡的な措置として、部活動を社会教育に委ね、教員を解放する。競争を煽る学力テストは止める。

2つめは、給特法を廃止することだ。今年の1月25日、中央教育審議会（中教審）は「学校における働き方改革」について答申したが、答申を何回読んでも解決への道が見えてこない。教員を労働基準法37条（時間外、休日及び深夜の割増賃金）から除外し、長時間労働の主因となっている「公立学校教育職員の給与等に関する特別措置法（給特法）」の廃止・見直しがゼロ回答だからだ。「給特法」は本来、「教員には残業代は出さないけど定時で帰す」というもの。しかし現実には、残業代の支払いが不要なため管理職が「勤務時間管理」を放棄してしまい、長時間労働に歯止めがかからなくなってしまったのだ。過労死ラインの月80時間超の残業を強いられている教員が多数いることは知れ渡った。残業代支払いとセットで勤務時間管理をし、時短をめざさなければ「上限ガイドライン」は形骸化する。

なお、答申は「給特法」廃止・見直しの代わりに「1年単位の変形労働時間制」を持ち出してきた。夏休みの勤務時間を短くして、その分業務繁忙期の勤務時間を長くするものだが、夏休みですら定時で帰れない教員の実態を知らない机上論だ。長時間不払い労働を助長するものでしかない。

学校現場では、勤務時間終了後、留守番電話の導入が進んでいる。

2020.4.1 施行 働き方改革関連について

残業時間の上限を規制します

(現行) 法律上は、残業時間の上限ありませんでした。行政指導のみ
(改正後) 原則として月45時間・年360時間として、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。

[労使の合意がある場合] 年720時間・複数月80時間以内(休日労働を含む) 原則の45時間をこえることができるのは年間6ヶ月まで。 [猶予・除外する事業・業務]

[自動車運転の業務] 改正施行後5年後に上限規制を適用します。適用後年960時間

[建設事業] 5年後、複数月80時間・1ヶ月100時間。災害時における復旧・復興の事業には適用しない。

勤務時間インターバル制度の導入を促します

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間を確保する仕組みです。(めやすとして11時間)

年5日の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます。

(現在) 労働者が自ら申し出なければ、年休を取得できませんでした。(改正後) 使用者が労働者の希望を聴き、希望を踏まえて時季を指定。年5日は取得していただきます。

月60時間を超える残業は、割増賃金を上げます。

(現行) 月60時間超の残業割増率、大企業50%以上・中小企業25%以上。(改正後) 中小企業も50%以上に

労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます。

(現在) 裁量労働制が適用される人などは、この通達の対象外でした。

(改正後) すべての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけます。長時間働いた労働者に対する、医師による面接指導を確実に実施します。

「フレックスタイム制」を拡充します。

(現行) 1ヶ月単位 (改正後) 3ヶ月単位「高度プロフェッショナル制度」を新設します。

(改正後) 労使同数の労使委員会で、5分の4以上の多数で、対象業務・対象労働者・健康確保措置を決議する。書面による本人の同意。(撤回も可能)

高度プロフェッショナル制度の新設

年間104日以上、かつ、4週4日以上の日曜日の確保の義務付け。

次の一つを選択 (インターバル規制・在宅時間の上限の設定・2週間連続の休暇・臨時の健康診断) 対象者の限定

高度専門職のみ。希望する方のみ。高所得者のみ。年収が労働者平均の3倍を相当程度上回る水準以上の方 (1075万円を想定)

産業医・産業保健機能を強化します。

産業医から受けた勧告の内容を労使や産業医で構成する衛生委員会に報告しなければならない。(労働者数50人以上の事業場では衛生委員会の設置が義務)

同一企業内における正規・非正規の間の不合理な待遇差の解消

基本給・・・「職業経験・能力に応じて」「業績・成果に応じて」「勤務年数に応じて」・・・同一支給。相違があった場合は相違に応じた支給。

役職手当・・・役職の内容・責任の範囲・程度に対する支給・・・同一
特殊作業手当・精皆勤手当・・・同一の支給。

通勤手当・・・同一の支給。 単身赴任手当・・・同一の支給。

賞与・・・貢献に応じた部分・・・同一の支給。(貢献に一定の違いがある場合は相違に応じた支給)

労働者に対する、待遇に関する説明義務を強化します。

パート・有期・派遣労働者から、正規労働者との待遇差の内容・理由等の説明義務(求めた場合)。説明を求めた場合の不利益取り扱いの禁止。改正によって、説明を受けられるようになります。

行政による事業主への助言・指導や裁判外紛争解決手続きの規定を整備
(東京産業労働局のパンフから)

3.21 さようなら原発全国集会に参加

3月21日に東京の代々木公園で「3.21 さようなら原発全国集会」が開かれ、1万人が集まった。ユニオンも旗を掲げて参加した。

主催者あいさつに続き、福島現地、避難している人、東海第二原発再稼働反対運動、高校平和大使、沖縄の反基地運動、労働組合によるフクシマ連帯キャラバン報告などの発言があった。

集会後、渋谷と原宿の二手に分かれて街頭を行進した。

沖縄一坪反戦地主会関東ブロックからは「さようなら、ニッポン！」という、辺野古基地建設工事を続ける日本政府と日本全体に対する怒りの声が上がった。

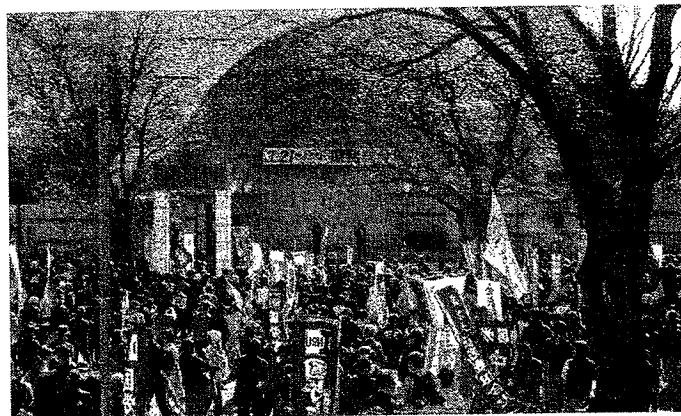
東海第二原発再稼働反対！

すべての原発の再稼働反対！

原発輸出策動を許すな！

原発いらない！ 命が大事！

原発が全部なくなるまで反原発運動を続けよう。



ユナイテッド航空解雇争議判決日 3月28日間近！

職場復帰を求めて日本人客室乗務員組合員4名が2016年11月25日にユナイテッド航空を相手取り、地位確認を求めて東京地裁に提訴してから2年4カ月が経過し、3月28日に判決日を迎える。闘争団4名の判決日に向ける思い、状況をメールマガジンより記事を抜粋し載せます。

この3年間は裁判、労働委員会、そして何よりも闘う仲間の連帯で大衆運動を推し進め、この不当な解雇の撤回、職場復帰を会社に突きつけ、世の中にアピールしてきました。

裁判では、会社側は、余剰人員の整理だとしてきましたが、莫大な収益を上げつつも解雇回避努力も本当の解雇理由もまともに示すことができませんでした。

原告は、これはまさに組合差別・組合嫌悪であり、解雇が無効であることを詳細に主張してきました。しかも会社は解雇理由が「企業秘密」だとも主張。もしこんなことが理由で解雇がまかり通るならば、本当に解雇自由の国になってしまうではありませんか。全ての労働者にとっても絶対許されることではありません。

ユナイテッド闘争団は、どのような判決が出ようと、この不当な解雇を撤回させ、現職復帰で空に戻るまで、労働者の尊厳をかけて闘う決意です。ぜひ判決日には大勢の傍聴支援をよろしくお願いします。

当日行動予定

- ・東京地裁正門前情宣行動 13:00～
- ・判決 527号法廷 14:00～
- ・正門前にてミニ集会からの報告会
- ・判決報告会 日比谷図書館4階小ホール 14:30～
- ・記者会見・司法記者クラブ(地裁内、報道・原告・弁護団・当該組合) 15:30～

みんなで支援しよう！！(松下)

発効日の関係で機関紙が届くころは裁判は終わっているかもしれません。

福島県民大集会に参加して

小笠原春美

3月16日土曜日に「2019原発のない福島を！県民大集会」が、福島県教育会館でおこなわれました。主催は「原発のない福島を！県民大集会」実行委員会で参加者は1700名でした。

南部全労協の一員として私は参加しました。バス1台で参加者は48名でした。往きのバスでは、「福島第一原発過労死責任を追及する闘いに賛同と支援を」と全国一般いわき自由労組の牧野さんが、過労死をした猪狩忠明さんの裁判が始まるとして賛同と共に闘うよう訴えをおこないました。説明のなかで、いかに福島第一原発で働くことが過酷なことわかりました。また、東海第二原発関連DVDをみました。

集会内容は、黙とうから始まりました。ついで、実行委員長の角田さんからあいさつがありました。農業、林業、漁業がいかに厳しい状況にあるか、また、風評被害で苦しんでいることを訴えました。経済産業省と東京電力に対して、44万筆の署名を提出しても何ら責任を取らないことに対しての苛立ちを訴えました。続いて特別ゲストの香山リカさんが、あいさつをしました。福島からの心の悩みとして、意図的に福島第一原発事故をなかったこと終わったことにする、「心配しすぎ」「騒ぎすぎ」という風潮があるが、福島はまだまだ終わっていない、福島の人たちに寄り添うことが大切であるとあいさつをしました。

県民からの訴えとして、浪江町の被災者鈴木さん、教育関係者から芝口さん、若者から高橋さんが8年前の事故から現在までの窮状を訴えました。福島県生活協同組合連合会から佐藤さんがこの8年間の生協としての取り組みを、特に子どもたちに対して、どのように働きかけてきたかを訴えました。そして、会場全員で「第2原発直ちに廃炉」のコールをしました。集会アピールを吉川さんが読み上げました。「・・・原発事故から8年が経過し、全国からは記憶と意識の風化が進んでいます。これまでの活動の歴史的な意識を振り返るとともに、県民がこれからも立ち向かっていかねばならない諸問題を確認し、その解決に向けた道筋について考える集会と位置付けて開催しました・・・」との集会アピールを参加者全員の拍手で採択しました。

集会終了後、帰路のバスでは、思い思いの時間の使い方をして、事務局からは「福島第一原発過労死責任を追及する裁判」を支援していこうと訴えがありました。東京駅についたあと、参加者全員で「団結頑張ろう」おこない解散しました。

福島県民集会に参加した東京全労協の仲間たち



「第2原発直ちに廃炉！」のコールを全員で唱和



一日も早い争議解決を求め

街頭宣伝行動を再開！

2月26日、6月の株主総会を目標に、日本航空を不当に解雇された165名の争議全面解決を目指すJAL不当解雇撤回国民共闘第9回総会が文京区民センターで開かれました。

総会の中で、職場復帰について「新LCCへの採用で3名が応募したが不採用。JAL運航本部での嘱託地上職で1名が採用されただけである。抗議行動を一旦中止し特別協議を重ねてきたが、採用がゼロという結果では、労使関係の根幹にかかわる事態としてとらえ、解雇争議の解決に欠かせない希望者全員の職場復帰、解決金を勝ち取る事を重点に進める。」として、2月27日から東京、三多摩、釧路、福岡など各地での宣伝行動が始まりました。

2月28日の駅頭宣伝は錦糸町、品川、高田馬場、赤羽、立川、有楽町などで行われ、あいにくの雨の中でしたが闘争団、支援の仲間が大勢集まりました。

また、3月1日から羽田空港第一ターミナルで原告団、航空労働者が宣伝行動を始め、3月9日には集中してバス停前に200名の闘う仲間が集まり「解雇NO!」「JALは解決を決断せよ!」と全員がプラカードを持って宣伝行動を行いました。いずれも、久しぶりの宣伝行動に、皆が明るく元気よく参加しました。

松下



辺野古米軍新基地建設に反対^{そのわけ}

国土の0.6%に在日米軍基地の70%が集中する沖縄。安倍政権はその現実を直視する責任がある。

沖縄戦で、米軍から発射された砲弾は271万発。沖縄の人は民間人9万4千人を含め12万2千名が死んでいます。(全部で18万人)

こうした歴史を背景に、基地のない平和な島を望む県民の声が高まっています。

反対の民意に反する！・・・辺野古反対7割をこえる！

先日の県民投票では、投票率52.48%反対票は7割を超えました。自民支持者でさえ、反対48.0%で賛成40.6%を上回りました。公明支持者の反対は54%に達しました。(賛成は25.8%)

国の政策が民意に支えられなければ、民主主義は正当性を失い、地方自治も形骸化します。

自然破壊が進む！

埋め立て土砂がなくて、本来なら使えない赤土を使っています。赤土の流出はサンゴ礁などの自然破壊に重大な影響を与える。最近のジュゴンの死も関係ないとはいえない。

軟弱地盤で、難工事 展望なし・・・

深さ90メートルを埋め立てて造る基地を想像できますか？

建設予定地の海底に広がる「マヨネーズ並み」といわれる超軟弱地盤。そのまま建設すれば、新基地の護岸は沈んでしまう。70メートルまでは工事が可能だがそれでも6万本の砂杭が必要。面積にして、56ヘクタール。更に、一部には世界でも工事实績のない90メートルにまで達する軟弱地盤がある。政府は2年前にこの事実を把握した上で国会や県をだましていました。

海底に活断層がある

移設は無謀。ただちに止めるべき。50メートルの沈下の後が残っている。陸上で確認されている2つの活断層の延長線上にある。直下で活断層が動き地盤がずれれば、上の施設は破壊される。燃料タンクや弾薬庫がある基地の直下で地震がおきればどんなに危険だかしのれない。

反対する理由はまだまだある。・・・(紙面の都合でこのへんで)

日本のギターも作った韓国労働者が解雇撤回要求 ハンスト

先日韓国に2日間行ってきた。羽田から午前2時前後に出発して到着する格安航空だ。到着に合わせた蒲田行き深夜バスがあるので問題ない。日本のブランドである「アイバニーズ」の商品も作っている韓国のギター製作会社「コルトコルテック」で、労働組合の仲間が不当解雇撤回を求めてソウルの本社前で無期限ハンストを行っているというので訪れた。ハンスト6日目のイム・ジェチュンさんらは次のように語った。

「コルトコルテックの不当解雇は、独占企業の整理解雇で労組をなくし、社長が自分の息子に経営権を譲ることと密接に関係している。それで13年間闘い続けてきたが、最近行った会社との交渉では合意点を見出せず、結局、現在も闘っている。国内工場の正常化と被解雇者の現職復帰が我々の目標だが、時間が長くかかる中で、組合員の一人が定年を迎えた。定年になる前に工場に戻り、工場で定年を迎えようという趣旨で「最後の闘い」を宣言し光化門(グァンファムン)で座り込み闘争を開始した。

最近工場前に移り、資本に圧力をかける闘いを進めながら、昨年末から今年3月8日まで会社と交渉を8回行った。しかし会社は依然として2007年解雇当時の団体交渉に含まれている解除料金(解雇手当)のみ支給し、解雇撤回は受け入れられない、と言っている。2月18日、会社で社長に面談した。我々は、「社長が引き起こした事態なのだから、社長が責任を取って解決に乗り出せ」と要求した。社長は「団体交渉に出席する」と述べ、3月7日に社長出席のもとで団体交渉をしたが、その場で社長は「社長権限を委任したイ・ヨンサムという人間と交渉しろ。彼の発言は会社の方針であり私の言葉だ」と言って未だに陰に隠れ、その団交も結局成果を得られずに決裂した。

その後今日まで団交は行われていない。ハンストを初めて六日目だ。」

コルトコルテックはアイバニーズのほかにフェンダー、マーチン、ギブソンも中国とインドネシアの工場で作っているという。日本も韓国も悪い会社はいっぱいある。労組つぶしの横暴を許すな!(迫田)



中央がイム・ジェチュンさん

労働と貧困 2019年2月 (出所は朝日新聞・東京新聞)

1日 毎月勤労統計で2018年1~11月の「実質賃金」の増減率を実態に近い調査手法で計算し直すと大半の9か月分で前年に比べマイナスになると野党が試算(公表値のゼロ近辺(マイナス0.05%)から実態はマイナス0.53%に悪化)し、厚生労働省がそうなる可能性を認めた。

6日 全国の病院の少なくとも9%が、働き手に残業をさせるために必要な労使協定を結んでいないことが厚生労働省の調査でわかった。

9日 「毎月勤労統計」の2018年の速報値は実質賃金指数が前年を0.2%上回った。「参考値」は公表されなかった。

11日 クリーニングチェーンの店舗を経営するオーナーらが労組を結成。

12日 厚労省が毎月勤労統計で2018年から日雇い労働者を調査の対象から外していたことが分かった。

15日 フルタイムで働く勤務医の7割超が、当直明けも業務の軽減がなく通常勤務をしていることが、厚労省の調査でわかった。

15日 正職員と非正職員の待遇差が労働契約法の禁じる「不合理な格差」にあたるかが争われた訴訟の控訴審判決で大阪高裁が非正職員にも賞与を支給すべきだと判断。最高裁は昨年6月に手当の待遇差を「不合理」と初めて判断。弁護団によると「賞与の支払いを認めたのは画期的」。

20日 東京メトロ裁判控訴審で東京高裁が住宅手当、退職金、褒章の差も違法と認め3人に計約220万円を支払うよう命じた。一審・東京地裁は早出残業手当の待遇差を違法と判断。同種の訴訟で退職金の支払いを命じたのは初めて。

3月1日 総務省によると1月の完全失業率は2.5%で前月より0.1ポイント悪化。完全失業者数は前年同月比7万人増の166万人で8年9ヵ月ぶりの増加。厚労省によると同月有効求人倍率は1.63倍。