

<p>2020 年 8 月 1 日 NO.295</p>	<h1>京浜ユニオン ニュース</h1>	<p>労働組合・京浜ユニオン 〒144-0051 東京都大田区西蒲田 4 丁目 32-9 電話・FAX 050-3410-6240 振込口座 中央労働金庫蒲田支店 8655997 京浜ユニオン</p>
--------------------------------------	--------------------------	---

働く環境改善の為ユニオンに加入！ 団交申し入れ

私は、東京互光(株)という業界中堅クラスの独立系のビル管理会社で主に巡回点検業務を行っています有馬と申します。

かねてより会社に対しての不満(参照)があった事より、労働組合に加入して会社と闘おうと決心し、現在の居住地にも近い京浜ユニオンに加入しました。これからはユニオンと協同しながら、会社の理不尽な所を一つ一つ改善していきたいと思えます。

東京互光(株)に対し、「職場改善に関する諸事項」を京浜ユニオンとして団体交渉を申し込みます。どうか皆さん、宜しくお願いします。

(参照)

①賞与を正当なる理由も無しに勝手に下げていくし(現在の賞与額は最初の約 1/3)、下げた理由も会社として告げない。

本年 7 月に支給された夏の賞与でも下げられ、その理由を会社に問うたら、全く世間一般で通用しない中身を理由として告げられた。

他の社員数人からも、正当なる理由がないのに本給を下げられた・賞与が下がったとの声を過去に於いて聞いている。

②去年の 10 連休～7 月にかけて、当時会社が管理していた山梨県のゴルフ場にその担当者より手伝って欲しい旨受け計 10 回程度応援で行ったが会社が約束した日当 3000 円?の支払いに関し、“その手当は無くなった”との一言で支払いを拒み、結局担当者が私に謝り自腹で私に支払った。(担当者は、本年 1 月末で退職)

③去年 12 月、横浜支社(東京互光(株))の課長代理の退職(本年 1 月)に付き、その課長代理が担当していた 5 物件(内 4 物件が神奈川県にある物件で本厚木や横須賀など)の検針巡回を私に行うよう様要請し、そのことに対し他の支社の物件を何故私がしないとならないのか?及び東京に住んでいる私の家から現場迄遠い事の 2 点で拒否すると、“2 時間までは通勤圏だとうちの社労士が言っている”し、拒否すれば「業

務命令違反」との弁を会社(部長)は繰り返した。

④2018年10月より、巡回点検業務1本でやってくれとの会社の命令に付き(実際はその前の、2016年12月より常駐現場の設備管理員と巡回点検業務を兼ねていた)毎月管理物件の巡回点検業務を行った後、自宅にて巡回した物件の編集作業やそれを各物件の担当者に送信する等の事務作業を自分個人のPCやプリンター・スマホを使用し会社の仕事を毎月納めていた事に対し会社は必要なPC等の機器を支給する事も無くまたその代金を毎月支払う事も無く会社は私の善意に対し何もするでもなく1年8か月に渡り私の善意を大いに利用して会社の仕事を納めさせていた。

上記の他にもまだあるいくつかの事柄に対し、我慢の限界を超えたことにより地元の労働組合である京浜ユニオンへ上記等の相談の結果、当組合に加入し、現在は会社に団交を申し入れているところです。

2020年7月28日

京浜ユニオン組合員・有馬

夏の一時金でのこと

契約書と違う支給率に納得できず紹介会社の担当者と園長と1人で闘い、差額を勝ち取る！

紹介会社を通じてある保育園に就職したKさんの雇用契約書には「一時金の支給率は給料総額で計算する」とはっきり書かれていました。就職にあたって、必要な賃金一時金を提示して、納得の上決めました。

それなのに、実際に支給された金額はどう計算しても基本給に支給率を乗算したもので6万円も足りません。

あれほど担当者に念を押したのに。・・・納得できず、担当者に繰り返しメールを送り、「園長に交渉してください」と頼みました。担当者はのらりくらり、中々動いてくれません。

もし、動いてくれそうもないなら、「地域の労働相談所に相談して、紹介会社に話し合いに行く」と言ってみたらとアドバイスしました。

効果てきめん？園長に話をしてくれた。

その後、本人から園長に話をすると「ごめんなさいね。」と謝り、差額の6万円を支払ってくれた。

納得できない時は彼女のように、あきらめず食い下がる事が大事なことを教えてくれました。

日本養鶏協会への抗議行動14回実施後 解決のための団交を申し入れた

7月28日、14度目の協会前での抗議行動をおこなった。毎回7人～10人の動員を維持し、闘いぬいてきました。

しかし、いたずらに回を重ねるだけでは解決しないと考え、組合側から解決のための団体交渉を申し入れることにしました。

もちろん、解決基準に達せず、再び団体交渉が決裂した場合には引き続き、15回20回25回と抗議集会を続ける決意を確認しました。



労働組合京浜ユニオンのメールアドレスが変わりました

新アドレス keihinunion@protonmail.com

「契約社員は解雇できない？」を解説します

契約社員やパート社員の場合、雇用期間を区切って労働契約を結んでいる会社が多くあります。

雇用契約の期間を区切っている労働契約は「有期雇用契約」と言い、半年契約、1年契約などの期間が主となっています。その際に、契約期間中は「解雇できない」ということを聞いたことはありませんか？ これは労働契約法の第17条で決められているからです。

(契約期間中の解雇等)

第17条 使用者は、期間の定めのある労働契約(以下この章において「有期労働契約」という。)について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

一般的に期間が決まっている契約の場合、途中で契約を解除する場合、残存期間の対価を支払って、契約を解除するケースが多いです。なぜなら、期間が決まっている短期の契約なので、最後まで予定の金額を支払って、契約の解除を行うという考え方です。

契約期間が長期になる正社員の雇用契約では、この考え方はなじまないもので、雇用継続が難しくなれば、解雇を検討しなければならないでしょう。しかし、契約期間が決まっているので、もし、契約を打ち切る場合は、更新をしなければ雇用関係が終了するので

す。

ただし、条文を読むと解雇はできないが、「やむを得ない事由がある場合」は解雇が可能ということですが。

では一体どんな場合なのでしょう？これに関する裁判があります。

<レラ・六本木販売事件 東京地裁 平成28年4月15日>

○ 社員Aは1年契約で午前9時～午後5時までの営業事務パートとして働いていた。

→ Aの労働契約は3回の更新が行われていた。

○ 会社はAが与えられた職務をこなせず、他の従業員から指導、注意を受けても改善せず、反抗的な態度をとり続けているとして、解雇を実施した。

→ 会社は雇用を継続できない「やむを得ない事由」があると判断した。

○ Aは不当な解雇であると主張し、裁判を起こした。

そして、裁判所は以下の判断を行ったのです。

○ 本件解雇につき、「やむを得ない事由」があったとは認められない。

○ 契約の更新がすでに複数回行われており、継続的な契約という期待を抱かせる契約である。

○ よって会社側の敗訴となった。

では、この裁判を詳しくみていきます。

解雇の理由として

- 与えられた職務をこなせず
- 他の従業員から指導、注意を受けても改善せず
- 反抗的な態度をとり続けている

が掲げられていました。しかし、与えられた職務について、仕事の継続が困難とするほどの重大な支障は見られないということでした。

また、指導、注意に対しては、一方的な発言等で「Aから個別事情を聴取して原因を検証し、その内容に応じて適切な改善策を検討する」などの行為はみられなかったのです。

さらに、Aが指導、注意をした従業員に対し、反抗し、ふて腐れる態度をとったことがあるは窺われるが、そのような態度をとり続けていたというわけではなく、職場規律に重大な支障が生じた事実もなかったのです。

そして、「与えられた職務をこなせず」「反抗的な態度をとり続けている」という主張に対し、会社は裁判官を納得させる具体的な事実を立証できなかったのです。また、注意、指導等に対しても解雇以前に「改善策」等の具体案が何も無いままに解雇を選択しているので、この判断は適切ではないとしています。

この裁判の判断から考えると「やむを得ない事由」の認定は難しいと考えられ、解雇の選択は厳しいでしょう。

だから、有期契約の社員の解雇を検討する場合は、正社員と同等の取り扱いで対応しないと不当解雇の可能性が高くなってしまいます。

具体的には、

- 書面による警告
- 始末書の提出等
- 具体的な問題点の洗い出し
- 具体的には本人への聴取等も含む
- 改善命令
- 詳細なものが必要
- 改善されない場合は懲戒処分の検討
- 就業規則等のルールにのった手続きは必須

以上のようなプロセスを踏むことが重要です。

契約の残存期間が少なければ、雇止めも検討する必要がありますが、「契約社員だから、適当に解雇しても問題ない」という考え方は大きな間違いです。正社員と同じプロセスを経ないと不当解雇の可能性が高くなってしまいます。

因みに、有期雇用契約の場合、試用期間を設けることは契約の趣旨になじまないとされています。

なぜなら、短期の契約では試用期間を設けると労働者側への不利益が大きくなり、また、短期の期間で処遇が変化することについて、身分が不安定になるとの判断がされることがあります。(村瀬)

小野さんへの名誉棄損の診断書を書いた 7月22日東京労災病院高階医師への 抗議及び謝罪要求をしました

組合員の小野さんが、移動支援の途中、利用者から暴力を受けた労災の等級の認定で東京労災病院の高階医師の診察を受けた。視力の一定のダウンがあると、労災の等級に該当して、労災の傷病手当金が支給されます。

損害賠償の裁判に先立ち、弁護士さんの進めもあり、労災の申請をしました。その過程で、労働基準監督署が指定する東京労災病院での専門の医師の診断をうけることになりました。

労働基準監督署の判定は却下であったため、東京労働基準監督署に不服審査をもうしたてました。その中でだされた書類は医師の記入欄が政府で横行している黒塗りで、医師の名前も、診断の内容も真っ黒で読めなくなっていました。

その黒くぬりつぶされた内容がしりたくて、弁護士さんをつうじて開示請求したところ、

「通常の視力検査では右が0.6、左が0.8であったが、その後トリック法を使用して検査したところ、右目視力が0.8以上であることが明らかとなった。通常の検査では意図的に誤った返答をしている可能性が高い。静止視野検査における中心かいき値は両眼とも3.3dbと良好で、左右差も認められない。さらに、診断時にしきりに検査結果を気にする発言があったことから、心因性あるいは詐盲の疑いがある。いずれにしても、労災後遺症に該当する障害はないと考えられる」と書かれていました。

この文書を見て、本人も、組合の仲間もあ然としました。特に太字にした3ヶ所の記述は小野さんの人格を否定するあるいは名誉棄損の内容に他なりません。

この診断をした東京労災病院の高階医師に対し、7月22日「抗議と謝罪を要求する」文書をもって、病院に申し入れにいきました。病院側が、両者の話し合いの場を作ることを約束したので、現在連絡を待っています。

8月のスケジュール

6日(木)例会 午後 6:30西蒲田事務所
20日(木)運営委員会 午後 6:30西蒲田事務所
24日(月)機関紙 午後 1:00西蒲田事務所
25日(火)機関紙 午後 3:00西蒲田事務所
26日(水)機関紙発送 午後 3:00西蒲田事務所

9月のスケジュール

3日(木)運営委員会 午後 6:30西蒲田事務所
17日(木)例会 午後 6:30西蒲田事務所



かわら版

Union No.

2020年8月1日

労働と貧困 2020年6月(出所は朝日・毎日)

2日 「特定警戒都道府県」13 都道府県の主な自治体で、4月の生活保護申請件数が前年と比べて約3割増えた。東京23区に限ると増加率は約4割に達した。

2日 大阪市保健所で4月、複数の専従職員の時間外労働(残業)が、過労死の危険性が高まる月100時間を超えていたことが判明。最大は124時間だった。

3日(毎日) 厚生労働省は3月に生活保護を受給した人数(一時的な保護停止を含む)が、2月から2446人増の206万6660人だったと発表した。5カ月ぶりに増加した。

4日 「ヤマハミュージックジャパン」が英語教室講師らに雇用制度を導入する方針を、講

師らでつくる組合側に提示したことがわかった。講師らは「個人事業主」だった。

8 日 新型コロナウイルスの大規模な院内感染が起きた中野江古田病院(東京都)で勤務し、自身も感染した女性看護師について、新宿労働基準監督署が労災認定した。

9 日 新型コロナウイルスの影響で解雇や雇い止め(見込みを含む)にあった働き手が2万人を超えたことが、厚生労働省が公表した集計でわかった。

9 日 厚労省の毎月勤労統計調査によると4月の現金給与総額(名目賃金)は前年同月比0・6%減の27万5022円、残業代など所定外給与は同12・2%減の1万7984円。

10 日 新型コロナウイルスの影響で、パートやアルバイトで働く人のうち3人に1人は収入が減ったことが、独立行政法人の労働政策研究・研修機構が発表した調査でわかった。

10 日 「元祖寿司」の店長だった男性が昨年5月に突然死したのは長時間労働が原因だったとして、三鷹労基署が労災認定したことがわかった。

12 日 出入国在留管理庁が在留外国人や受け入れ企業、自治体を一元的に支援する拠点となる「外国人在留支援センター」を7月6日新宿区にオープンすると発表した。

12 日 勤務先から休業手当を受け取れない労働者向けの給付金を新設する雇用保険法の臨時特例法が参院本会議で、全会一致により可決され、成立した。

12 日 自公立憲など各党が労働者協同組合法案を衆院に共同提出。組合員が出資しながら学童保育運営や障害者による生産品販売などの事業に参加できるようにする。

16 日 映画会社のアップリンクで働いていた元従業員4人が、代表を務める浅井隆氏をパワーハラスメントによる損害賠償を求めて東京地裁に提訴した。

17 日(毎日) 熊本県の JA 阿蘇のヨーグルト工場で働いていた男性職員が精神障害を発症して2019年3月に自殺し、菊池労基署が同12月に労災認定していたことが判明。

17 日 三菱自動車の男性社員が昨年2月に自ら命を絶ち、三田労基署が、長時間労働による精神疾患が原因だったとして労働災害(過労自殺)と認定していた。

26 日 厚労省によると仕事が原因で精神疾患にかかり、2019年度に労災申請したのは2060件(前年度比240件増)。うち女性の申請は952件。労災認定は509件。

30 日 厚労省によると5月の有効求人倍率は1・20倍。総務省によると5月の完全失業率は2・9%。完全失業者数は197万人と、前月から19万人増えた。(迫田)