

こみゅーと

個別労使紛争解決交流集会

まず、労働者が何を求めているかをよく聞く



9月8日、CU東京は個別労使紛争解決交流集会を開催しました。10支部、17人の参加でした。

昨年度、CU東京各支部が取り組んできました労働相談件数は、総計で295件に及びます。その中身は解雇、不払い、バワハラなど労働者が置かれている深刻な状況を浮かび上がらせてています。

今回の集会は労働相談の経験交流と、そのなかから見えてきている地域ユニオンが果たしている役割、そして労働組合活動の今日的意義を確認し合う、1頁となりました。集会は「労働組合の重要性」講師・東京地評副議長高畠素昭さん、「個別労使紛争の解決方法」講師・地域労組こうとう書記長川村好正さんの講演が行なわれました。渋谷、千代田・中央、品川、文京支部からは、相談事例の解決や交渉継続中など、生々しく具体的な報告がされ、討論がありました。

労働組合の機能を

平山副委員長は開会挨拶で、「私たちは地域ユニオンの連合体として、個別労使紛争の解決のため東京地評の援助も受けながら、労働相談を結成以来、続けてけています」「今日の集会を契機にユニオンの役割を研究、発展させ労働組合の機能（労働者の権利を守り、要求実現をめざし、団体交渉や共済など）を実効ある力にさせていくものとしていきたい」と訴えました。

「労働組合の重要性」・講師 高畠素昭

資本主義社会の仕組みは労働者を資本家（企業・

「コミュニティユニオン東京」ニュース NO-035号 2012/10/1
170-0005 東京都豊島区南大塚2-33-10 東京労働会館5F
TEL 03-3946-9277 FAX 03-3943-0936 E-mail staff@cutokyo.jp

経営者）が搾取することにあると説明。最初の労働組合はイギリスでパブから生まれた（浜林正夫氏）。自主的な共同募金が行なわれ、今日の組合の理念一つである労働者の助け合いが、この頃から出来てきました。19世紀末頃まで、熟練労働者による「職業別労働組合」（親方組合）が結成。19世紀後半、不熟練労働者が現れ、イギリスの港湾荷役がストライキを起こした。（注、日本では1886年、甲府市の雨宮製糸工場で最初のストライキ、1897年、労働組合期成会結成・鉄工組合結成）



講師の高畠さん

労働者は労働力（商品）を売った代金（賃金）で生活をしている。市場経済では商品の価格は需要関係で決まる。労働力の価格も同じことが言える。

労働組合の目的と機能は、労働力商品の安売りを防ぐ。同一労働同一賃金原則を摘要させる。労働条件は誰にでも共通するルールをつくる。労働者が社会の主人公の社会づくりを準備する。

地域ユニオンが出番に！

日本の労働組合運動の歴史は、戦前・戦後を通じて、国家権力や財界・経営者の攻撃、迫害により、戦争に協力していく組合があったり、やむなく解散していった組合など、少なくない組合が辛酸を嘗めてきました。

1980年代以降、日本の労働組合は、労使一体型組合づくりや成果主義導入をすすめる。労働者派遣法など労働法制改悪を容認する労働組合路線が大勢を持つようになっています。既に労働組合の組織率は20%を切っています。

今日、労働組合の企業内での組織化は有効性を失いつつあるとき、地域に労働組合をつくることの重要性が見えています。ワーキングプラーの増大はいっそう地域に労働組合をつくる必要性が迫ってきます。CU東京が、地域ユニオン運動前進の一翼を担っている事に期待します。

「個別労使紛争の解決方法」

地域労組こうとう書記長・川村好正

相談者の言い分をよく聞く



講師の川村さん

川村さんは担当した2件の事例を紹介しました。

1、不動産会社に勤務する労働者Aさんが病気で1ヵ月の休職。上司より「休みが多いから辞めて欲しい」と言わされた。その後、知人の急逝で休んだ後、辞めると強要され

体調不良。出勤できず。月が変わっても、会社は健保の資格喪失手続き、離職票の手続きを行なっていました。

労働者の要求は、傷病手当金の申請手続き、予告手当1ヵ月分・未払い残業代の支払いです。

1ヵ月後、団体交渉。相手は弁護士が対応。しかし、会社が団体交渉の1ヵ月後に解散。監督署へ未払い残業代の申告を行なったが、社長は承諾せず。労働審判は会社倒産のため断念しました。離職票は本人がハローワークへ出向き、失業認定を受けました。

傷病手当金申請は会社倒産であっても、会社代理人弁護士がその旨を証明すれば「協会けんぽ」は受理することになっています。

2、倉庫夜間勤務の組合員のBさんが、3ヵ月の試用期間内に、解雇を言い渡された。理由は「仕事が遅い、積み込みが遅い」。

相談を受け、組合が担当所長に解雇撤回を申し入れたが、違法性はない、予告手当は払わないの回答。支部は団体交渉申し入れと、解雇理由を送付せよと伝える。理由書の到着を受けて、団体交渉を行なう。組合は①契約途中の解雇は不当。②仕事ができないと言って解雇しながら1ヵ月も就労させていると、主張。会社は返答に窮する。結果、予告手当相当分の支払いと会社都合による離職となりました。

事例からの教訓

1、相談の留意点①相談は、話をよく聞く、言いたいことがまとまるように促す。相談は複数で

受けれること。②困りごとのポイントを掴む。③賃金、労働時間、社保、勤務先名、使用者(事業主名)、所在地、電話番号、窓口担当者など基本的な情報を記録する。④相談を受けた側は、団交、労基署活用、労働情報センター活用、労審判活用などの確に判断(戦略を決める)。解決のためには組合の力が必要。組合加入を必ず訴える。

2、団体交渉申し入れ、本人が組合に加入していることを明確にする。申し入れのヒナ型を活用。

3、団体交渉の留意点

必ず複数で交渉に臨むこと。

ケンカ腰にならず、事業主側の話を聞き、論点を確認する。解雇の場合、理由を詰める。(訴訟の際、有力な証拠となる)

パワハラ問題での交渉経過

渋谷支部・熊田裕美



報告者の熊田さん

設計勤務していた労働者Cさんが、関連会社の倉庫勤務へと出向させられた。出向先での話では元の職場に戻れないと言われた。職種が違い、パワハラで労働者は体調を崩し、職場で辞めたいと発言したため辞表提出を強要された。本人は組合へ相談をし加入も決意した。

団体交渉を実行、出向先でのパワハラ問題の指摘。出向の目的、期間を明らかにし、本人の同意が必要であることを伝えた。会社はパワハラは知らなかった。大震災で体制上元の職場へ戻す辞令を出し解決。

粘り強く団体交渉申し入れ

元の職場に戻ったが、新たな問題。残業時間の規制、仕事をやりにくい状況に置かれた。いじめと思われる。出向先でのパワハラの当事者と同じ業務をさせられる。残業時間をゼロ時間にと伝えられた。Cさんのみ単純作業が与えられた。リーダーに何とかならないかと訴えると「会長から懲罰的にやらされている」と言われた。

Cさんの訴えに基づき、組合は早速、団体交渉を申し入れた。しかし、仕事の都合、諸般の都合を理由に、団体交渉に応じない。組合は緊急要請

書をもって会社へ訪問。パワハラ当事者との隔離も求めた。

その後も、団体交渉の申し入れを繰り返した。会社へパワハラについての厚労省の報告書を渡す。会社は、事実関係を調査したい、意図的に関与していないなど、文書回答は要求を全面拒否。しかし話し合いはやぶさかでないとした。

組合は、パワハラ問題の解決は「被害の実態から出発。会社の問題として解決を図る取り組みが必要。組合の要請に応えよ」申し入れた。

問題を明らかに、宣伝行動

会社のかたくなな態度は改められず、組合はしるべき行動をとることを区労連常任幹事会で討議した。会社門前宣伝行動、都労委への相談、弁護士との相談も行なってきました。

団体交渉をいくどとなく、会社は拒否。日程が先送りされた。最近、実現できた団体交渉も「パワハラの事実なし、小さな会社、人的配置での配慮はできない」と同一の見解を繰り返している。

組合は粘り強く、次回団体交渉、2週間以内までに、会社は前進提案を検討するよう申し入れを行なっている。

画期的、年収分の解決金、有給休暇取得で解雇問題

千代田・中央支部 小林 昇



報告者の小林さん

情報電子関係の派遣会社のDさん「有給休暇を取得しにくいので何とかしてほしい」とユニオンちよだへ相談。同時に組合加入した。

Dさんは、会社からS大学へ派遣され技術者として業務を遂行。S大学の夏季休暇中で、仕事の閑散期、有給休暇(英国で研修のため・20日間)を取得しようとした。有給休暇を取得したところ、「会社の時季変更通知に相反し勤務態度に重大な問題がある」として、会社はDさんに対して解雇通知をしてきました。

たたかいの経過

休暇となる前に、会社との団交を申し入れ、第

1回目の交渉が行なわれた。

団体交渉は合計4回、裁判を視野に弁護士との相談4回、審尋2回、和解調書(裁判所作成)など、本人とユニオンちよだ、弁護士との有機的活動で、問題解決を比較的早く(10ヶ月間)おこなうことができました。結果は和解とし、会社都合による退職、会社に本人の年収分の解決金を支払わせるという「画期的な内容」(弁護士の指摘)の勝利和解となる。

そもそも、有給休暇は会社の承認や許可は必要ない(労基法39-5)。「時季変更権」は、「事業の正常な運営を妨げる場合において」のみ認められる(労基法39-5)となっています。

たたかいの特徴

①本人が不当解雇であると怒り、たたかう意思と行動力があった。②ユニオンちよだが親身になって相談に応じた。事実関係を調べ積み上げた。弁護士との相談。東京地評の支援で抗議のFAXを各労組から会社へ送った。弁護士費用の一時立て替えを労働組合が協力。金銭面での支援もおこなった。③弁護士の的確な判断があった。労働審判では最大6ヵ月の解決金となるが、裁判とさせたことによる成果。

小規模の事業所だからと、遠慮せずに話し合いを

品川支部・佐藤盛雄



報告者の佐藤さん

2件の事例を報告します。

1、金型製造の会社に勤めるEさん(組合員)が、「勤務状況が悪い」「金型を壊した」を理由に解雇通告された。

Eさんは職場も配置転換され、賃金はそれまでの3分の1となってしまった。

会社は同族会社で社長以下役員は親族が多い。相談を受けて組合が団体交渉を申し入れたところ「(組合は)会社には来ないで」との連絡。組合の申し入れでは、解雇理由を文書で示せようにと要求をしておいた。

文書回答は、法律用語の羅列、労働組合がどう

いうものかという初步的なことさえ認めない内容。団体交渉と並行して、労働基準監督署やハローワークに要請を行なってきた。

再度の団体交渉の申し入れに会社はようやく応じた。しかし経営者は労働基準法や労働者の権利などに疎い。専務は、交渉の対応を税理士まかせにしてしまう状況でした。会社の顧問役からは金銭解決を促す話があった。

組合は3ヵ月分の賃金を要求した。結果は1.8ヵ月分の金銭解決となった。ハローワークから離職票が届けられた。

このケース、会社は解雇通告をして引っ込みがつかなくなってしまった。税理士に交渉を一任せ、結果は税理士への経費をも負担することとなった。

私たちは事業所の規模が小さいからと、つい遠慮しがちになってしまふ。労働者の要求や権利を基本に、正々堂々と交渉に臨むことが大事。また、労基署も窓口の対応する職員にもよるが、要請や内容については、問題の分析と工夫も必要である。

2、ヘルパー、学童保育などのNPO法人の事業所で整理解雇

労働者Fさんからの相談に基づいて、事業所へ団体交渉を申し入れた。女性の多い事業所であることを考慮し、組合は話し合いが感情的にならないよう注意を配りながら解雇撤回を求めました。

2回目の交渉、再度、労働者を職場へ戻すことを要求したが、結果は金銭解決となる。通常は勤続年数×1ヵ月の賃金の例が示されたが、話し合いを積み上げ、3ヵ月賃金+予告手当+解決日までの日割り分=70万円で合意をしました。

Fさんは交渉結果を受けて、「労働組合の力を認め、組合の熱心な行動に感謝し、解決金から早く組合へのカンパを拠出してくれました。

美容室従業員6人の労働相談

文京支部・山田三平

問題の発端、美容室チェーン店「R」の従業員6人は、会社の経営方針(美容施術に必要な薬品は月売り上げの5.5%に抑えろ)に困っていた。薬品補充を本部へ連絡しても、減数や無視をされてきた。しかたなく、数人が自腹で薬品を購入、

客をこなしてくることが常態化した。しかし、それも限界。中心メンバーも病氣。仕事がこなせず、店の収入は減ってきた。そうしたことから、やむなく売り上げのなかから立て替えた薬品代を充てることとなった(現在、立て替え分は解消)。



報告する山田さん

会社はこのことで、「会社の金を横領した。自宅待機、警察が調べる」と6人へ通告。会社幹部から一人一事情聴取を受けた。

6人は会社が自分らを警察に告発すると言われ、弁護士事務所へ相談。内容が労働問題であるとの弁護士の判断で、組合へ相談がよせられた。

問題のポイント

6人は組合へ加入。問題のポイント、①刑事告訴される言われはない。むしろ営業業務を円滑に回した。②会社を止めたい、解雇予告、未払い残業代などを要求。③社員一人を除き、5人は業務委託契約で完全歩合制(業界では古くからある)。自分たちの収入を示す書類は残っていない。社員にしてもタイムカードなし、給与明細は保管されてなし。④労働時間はシフト制。⑤金額の根拠として、社員は月収を基本に時間単価を算出、残業未払を算出。委託者は完全歩合給の労働者として直前3ヵ月の平均収の予告手当を要求。

会社へ労働組合加入通知、団体交渉を行なった。団体交渉には、会社から弁護士、専務が同席した。

会社回答、①各事業所が10人以下を理由に、就業規則、賃金規定、タイムカードはなし。②委託契約者の日々報告伝票、委託料の領収書の資料は提出。③社員身分であった期間の給与明細も提出。

労働者の要求に依拠して

タイムカードがなく労働時間の記録がない。基本給と交通費のみの資料で、残業未払いを主張などの困難はあります。

美容労働者は、傍から見えるほど華麗な職業ではない事が分かる。業界が低賃金・歩合制の給与で支えられている実態が知られたことは、組合として貴重です。今回の事案、簡単なものではないが、美容労働者の労働環境を少しでも是正させる実例になればと思う。事案の解決に頑張りたい。