

## 総選挙、憲法・雇用・くらし破壊の悪政に審判を

総選挙は、12月14日投票になりました。この選挙は憲法9条を破壊し、「海外で戦争する国づくり」を許さず、「残業代ゼロ」「生涯ハケン」の雇用破壊、生活破壊の消費税10%増税を阻止する絶好の機会です。CU東京は悪政を転換する総選挙とするため奮闘するものです。悪政を阻止し平和、雇用、くらしを守るため組合員の奮闘を訴えます。

## 賃金未払い、パワハラなど労働相談に奮闘

### 増勢で11月21日定期大会開催 CU江戸川支部

#### CU江戸川支部は 10月末現在組合員46名に



畑中敏明委員長

CU東京江戸川支部は、2010年9月16日結成されました。江戸川区労連と東京土建江戸川支部の協力で、活動が始まりました。労働相談は、区労連の役員が、運営や委員長は土建の協力で現在まで活動を進めてきました。現在の委員長畑中敏明さんは東京土建江戸川支部の副委員長です。畑中さんは「地域の未組織労働者の権利を守るためには、地域労組の役割が重要になる、土建の運動にとっても地域要求の重要なパートナーです。既存の組合がこの運動を支援するのは当然のことです」と話しています。江戸川支部は10月末現在、組合員46名になりました。11月21日（金）19時から江戸川区労連事務所で、第5回定期大会を開催します。労働相談は年間20件位行っています。常に4～5件の紛争・争議を抱え込んで事件解決に力を入れています。1件解決すると2件紛争になり、2件解決すると1件の紛争が入ります。

悪質経営者の事件例を紹介します。2013年9月末未払い残業代などの支払い請求の労働審判を申立、勝利和解後に福岡県に帰郷したOさんが、「福岡に行ってもCU江戸川支部は辞めません」と言って現在も組合員です。その後Oさんの奥さんが、千葉県市川市在住中に就労していたパート先の会社から賃金の一部の未払い（33,600円の未払い）が起きていると、10月に福岡から相談の連絡が入りました。パート先に連絡をして、11月15日に支払う確約をしましたが、15日に入金はされませんでした。

#### ◇労基署に未払い賃金申し立て

市川労基署に未払い賃金の申立を行ない、労基署監督官が会社に。監督官の調査で就労中にOさんを毎日休憩中に30分の接客をさせていた事が発覚、監督官は支払い義務があるとし12800円を加算した161600円の支払いをする是正指導を会社に行いました。会社は居留守を使ったり、調査に対し非協力的でした。会社は支払督促に対し異議申立を行ない、異議申立書には①前借りを相殺した。②面接時に30分休憩分を取る旨話をして、納得の上仕事に就いたなどの偽証と労基法違反を認める内容を記載していました。異議が出され簡易裁判所の通常訴訟に移行したため、「訴状に代わる準備書面・証拠説明書・陳述書」などCU江戸川で作成、訴訟に臨みました。

#### 事例 1 悪質経営者による不払い

期日には、Oさんが福岡から出席しましたが、会社側は答弁書・準備書面を未提出、法廷にも欠席、審問が始まり、裁判官から「福岡からお越しいただいたのですか。会社側からは答弁書も準備書面も未提出ですので、異議申立書を陳述とし、これをもって結審します」で結審しました。

### ◇不当な対応を告訴したたかう

判決で請求がほぼ認められましたが、昼休みの時間を残業代未払いとして付加金128,000円を請求しましたが、これは認められませんでした。会社が控訴したため千葉地裁で控訴審を行います。Oさんは代理人をつけて、福岡から裁判所までの交通費と宿泊代の請求も盛り込んで11月26日の期日に挑みますが、会社からは控訴理由書も提出されず、代理人もつけないで行うとの事です。Oさんは、「金額の問題でなくこのような不当なことを行う経営者を許してはいけない」として、市川労働基準監督署に対し、告訴を行い市川労働基準監督署監督官が福岡まで来て、Oさんに事情聴取して書類送検する準備にかかっています。

## 事例 2 大手介護会社のパワハラ

2014年2月に江戸川区議の紹介で、勤務先のパワハラを受け鬱病を発症して退職したAさんの相談を受諾しました。相談を受けましたが、一番難しい会社からの謝罪を求めるもので、その上、当該の相談者は鬱病が進行している状態の為、病状が落ち着いてから活動することになりました、

7月中旬に当該者から連絡が入り「病状が落ち着いてきたので、会社への公然化・団体交渉申入れを行って欲しい」とのことで着手しました。7月25日にお茶の水の本社に行き、人事部の担当者に組合加入公然化通知書と団体交渉申入れ書を誠実な対応を求めて提出、相手側に受理されました。その後、回答提出期限に「調査のため時間が欲しい」と連絡があり了承したところ、1ヶ月を経過しても何の連絡も入れてこないの、抗議申入れ書を送付して団交回答を督促しました。

### ◇公然化し団体交渉・・・労働組合の力を

第1回団体交渉は本社の会議室で行われ会社は、特定社労士と人事部長と担当者の3名が対応、要

求は職場復帰でなく金銭解決でもない謝罪を求めると伝えると流石に怪訝そうな顔され断られました。しかし、

粘り強く交渉を行った結果“謝罪文”を提出することで妥結、10月に謝罪文が出され合意し本件は解決に至りました。Aさんは、ご主人と会社に抗議や謝罪を求めても全く相手にされなかったのに、労働組合が申し入れると真摯に受けて解決できると驚き、「今後の為にも労働組合はそのまま加入し続けます」と言っています。

最近の傾向で、団体交渉に社労士、特定社労士、弁護士が出席して紛争を大きくしてくるケースが多いと感じます。弁護士は団体交渉の場で解決させず、訴訟に持ち込ませて裁判所で解決するやり方をしてきています。また、江戸川に来る相談者の半数以上が何らかのメンタルヘルツを患っていますので、相談も慎重に行うようにしています。そこまで追い込まれてから相談に来るので、その前の段階で相談に来てもらえるよう組合も工夫をしていかなければならないと痛感しています。

6月27日にCU江戸川で紛争・争議の仲間を

## 紛争・争議の仲間を励まして

励ますために、紛争・争議当事者を含め14名が集まり、区労連事務所で励ます会を行いました。

9月6日には、CU江戸川ビヤーパーティーを行い、区内で労働争議になっている公共一般江戸川動物園分会の組合員全員が、9月4日東京都労働委員会から発令された不当労働行為勝利命令を参加者と一緒に喜び、大いに盛り上がりました。

今後、CU江戸川支部では駆け込み寺だけの紛争解決だけでなく、職場に根付く分会をつくるようにして、労働組合を企業に定着させていきたいと思っています。江東支部に少しでも近づく活動を行っていくことを目標にして、日夜奮闘していきたいと思っています。



集团的自衛権反対の地域宣伝行動

## かつしか支部 連続労働相談学習会開く

CUかつしかは結成1年6ヵ月、組合員がなかなか増えず、労働相談もなかなか来ない状況があり、組合員を増やすには「打って出る」ことが必要と、9月にCU東京のチラシを3千枚地域配布しました。そして組合員拡大の一番の基本として、自らの労働相談受け入れ体制の強化が前提と執行委員会で話し合いました。

### 9月と10月、2回連続で労働相談学習会

執行委員や組合員など10数名が参加し労働相談の学習会を開催、講師を平山副執行委員長と労働相談センター所長の前澤さんをお願いしました。

平山さんは、こみゅーと連載の「労働組合とは何か？」労働組合に入ることによって労働者は雇用者と対等に交渉でき、労働組合は憲法など法律で権限が保障され、認められている特別な団体など基本に戻る学習を、前澤さんは、具体的事例や著書等使い、労働相談に向き合う心構えや進め方、対応していく時に必要なことを話しました。支部は学習



会で学んだ力を活かし、ここ1ヵ月に4人の組合員を増やすことができました。参加者に感想を寄せてもらいました。

### 【CUかつしか副委員長菅野勝祐さん】

憲法で保障された働く権利（27条）、そのもとで「人間らしく働く」ために、団結権、団体交渉権、団体行動権（28条）を認め、その保障として労働組合法がある……。これは、約半世紀にわたってかかわってきた、私の組合活動のいわば前提のようなものでした。今回、久しぶり改めて聞いたこの言葉は、本当に新鮮。加えて、「日本の自覚的民主的運動の中で、その活動が、明確に法的保障を受けているのは、労働組合活動だけである。」という指摘にも……。職場で、仕事や人間関係悩み、上司とのトラブルなどで相談に来る労働者に、解決する方法として、労働組合をつ

くって（入って）交渉しよう！と話すわけですが、その時の決断をしてもらううえで、大変重要なこと柄だったことを、改めて認識させてもらいました。具体例で解説してもらえたのも、大いに参考になりました。相談は、用紙の真ん中の空白部分から埋めていく（良く話しを聴く）というのも納得でした。

### 【葛飾区労連副議長の樋口清治さん】

私は、現在労働問題の相談員を3人で担当して4年になりますが、今年3月に問題解決をリードしていた方が外れました。その為、残されたメンバーに過重な負担がかかり、それなりに解決はしてきましたが、問題解決のテクニックだけを考えていたように思います。

学習会では、労働者が「短期に使い捨てる対象」になり、「無法な労働の強要」が広がり、その結果問題が生じているとの指摘等があり、基本的人権を守り労働基本権を行使するために労働組合が必要だとの指摘に納得しました。そして、相談解決の道すじや団交のやり方を整理して示されたことが、大変役に立っています。個人的には理解していたつもりですが、余裕がなくどうしても最もいい解決になるのかだけに陥っていました。今はすこしゆったりと取り組んでいるように思います。

《入院共済》65歳未満までが対象です

## CU東京共済は組合員の 病気・事故の入院をサポート

★入院を保障、入院連続4日以上について1日目から1日5000円の入院見舞金の給付です

★病気・ケガどちらでも入院は入院見舞金の対象になります。1年間に60日が限度です。

《交通災害共済》組合員全員が全労連共済加入

★国内の交通事故を保障します

★交通事故による死亡200万円、入院1日3000円、実通院日額1500円等々

※規定・必要事項をCU東京のHPで確認下さいまたはCU東京事本部にお問い合わせ下さい。

#### 4、「労働協約」は労働条件に關与する「労働組合の特権」

労働者と使用者が個別に合意する「労働契約」は、一方的な労働条件となります。

労働条件の決定に労働組合が關与する仕組み、「労使対等、自主交渉」「合意で成立」（労働契約法）を真に保障する制度が「労働協約」です。憲法28条は自主的な労働条件改善のメカニズムとして労働協約を位置付けています。

「労働協約」の制度は「労使自治」の考え方が基本にあります。労基法などの労働者保護法は労働条件の最低基準を定めているにすぎません。

労働者の団結権を活用して、団結力を背景に「団体交渉」による「労使間の合意」で結ぶ「労働協約」は労働条件改善の労働組合の持つ最も有効な手段です。

基準法第1条の2 この法律で定める労働条件は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

労働協約には特別な効力（労働契約や就業規則の上位の規範）が付与されている

労働協約とは、労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他の書面による協定を言います（労組法14条）。労働組合は、組合員の利益を代表して使用者との交渉を行い労働条件の改善を行う権限を有しています（協約締結権は規約、大会など決められます）。

労組法16条では労働協約に特別の効力を付与しています、これが団結権優位原則です（労組法16条「労働契約や就業規則の上位規範」、「就業規則は労働協約に反してはならない」基準法92条）。

労働協約の労働条件が適用されるのは、原則として協約の当事者である労働組合員に限られます。

しかし、1つの労働協約がある範囲の労働者の大部分に適用された場合は組合員以外にも適用され制度があります。これを労働協約の拡張適用（一般的拘束力）と呼びます。（労組法17条、18条）

※日本の「労働協約適用率」極端に低い、「適用率」日本1



6%（18%）、米14%（12%）、独63%（19%）、仏90%（8%）、イタリア80%（33%）、ノルウェー74%（53%）、スウェーデン91%（69%）（労働組合組織率）。（浅見教授）

理由：個別企業中心で産業別協約がない、正規労働者中心、公務員に協約締結権がない等。

労働条件に關与する労働組合の特権「労働協約」が十分機能していないという現実を直視して、「労働協約によって労働条件を規制することが組合の本来の目的であることをいくら強調しても強調しすぎることはない」（宮里弁護士）

労組法（労働協約の効力の発生）

第十四条 労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に關する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによつてその効力を生ずる。

（労働協約の期間）

第十五条 労働協約には、三年をこえる有効期間の定をすることができない。（以下略）

（基準の効力）

第十六条 労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に關する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となつた部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする。

（一般的拘束力）

第十七条 一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の四分の三以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至つたときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする。

（地域的の一般的拘束力）

第十八条 一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至つたときは、当該労働協約の当事者の双方又は一方の申立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事は、当該地域において従業する他の同種の労働者及びその使用者も当該労働協約（第二項の規定により修正があつたものを含む。）の適用を受けるべきこと

このように、労働法規は「契約自由の原則」を修正し、「社会的強制」となつて労働条件の「最低基準」を守っています。「1週40時間、1日8時間労働」の原則（基準法32条）、「最低賃金法」（東京888円）、「過失責任の原則」は労働災害の使用者の無過失責任の負担（労基法75条）など

CU東京副委員長 平山和雄