

働くものの団結で生活と権利を守り、 平和と民主主義、中立の日本をめざそう

第94回メーデー 2023年5月1日



メーデーに大勢の仲間が
参加しました。

写真上 中央メーデー

写真左 三多摩メーデー

CU東京第15回定期大会

6月24日（土） 13時30分より

けんせつプラザ東京5階大会議室

CU東京の代議員定数は規約第14条(大会の開催)により、3月末人員にて支部組織人員50人に1人(4捨5入)の定数にて代議員選出をいただくよう要請します。

特別代議員を1~2人、とりわけ女性・青年組合員などの参加にご配慮ください。

5月24日現在拡大は54名
目標達成支部は3支部です。

目標達成の報告は、二面の「支部の取り組み」に掲載しています。

《支部大会開かれる》

組織拡大で要求に
こたえられる活動の前進を
CUかつしか支部



CUかつしか支部は、5月21日（日）に支部定期大会を開催致しました。

当日はCU東京から、寺川書記次長ほか共産党葛飾区議、区労連副議長の3名が来賓として出席されました。

CUかつしか支部は、葛飾区労連と一緒に運動を進め、区労連の行動にも積極的に参加し、宣伝も合同で行い、集会や生活支援プロジェクトなど、見える活動をおこなってきました。また、組合員との交流をして団結を高め、要求をつかむ活動に力を入れ、労働相談にも積極的に取り組んできました。

大会では2022年度経過報告、決算報告と2023年度活動方針、予算案を採択し2023年度役員選出を改選し閉会しました、

新役員3役は

委員長 塚田共也

副委員長 益子栄治、細貝文洋

書記長 柳生秀行 が選出されました。

(CUかつしか 書記長 柳生秀行)

《支部の取り組み》

解雇撤回させる

CUあだち支部

CUあだち支部は4月28日、足立区内にある包装資材会社(株)ダイモンとそこで働く組合員の「解雇」撤回を求めて団体交渉を行いました。

組合側代表は当事者を含め5人、会社側は会長、社長、代理人弁護士が対応しました。席上弁護士は解雇撤回を明言しました。

組合員のMさんは3月15日、CUあだち支部との労働相談を行いました。既に、賃金減額が告げられ、更に4月10日には退職の通告が行われた中で団交が行われました。

会社側の言い分はあなたは役に立っていない等、客観的合理性に欠け不当な解雇通知であり、断じて容認できません。

会社は解雇と合せて、賃金の減額措置も撤回しました。

雇用契約書となじまない内容の削除、契約の65歳までの毎年文書の更新を止めることも確認しました。

今後、皆勤手当廃止、過去の超過勤務・ボーナスカット措置、現行就労時間に伴う超過勤務の対応等について協議を求めます。

今後団交を再開し、代理弁護士が示した回答への説明文言の削除、妥結内容の再確認等を求めて行きます。

(CU足立 書記長 高島)

メーデーに参加しました



左 江戸川支部 上 三多摩協議会

組合員拡大へ

ユニオンちよだ



ユニオンちよだでは、職場内における組合員拡大が増えてきています。今年4月、千代田区内にある某輸入販売会社に勤務している従業員2名がパワハラ防止と公正な人事を求めて相談にきました。ユニオンは、社内で組合を結成し継続的に団体交渉をすることを提案したところ、数日後、組合（ちよだの分会）を結成したいということで9名の方が加入しました。5月12日に行われた第1回目の団体交渉では組合結成通知書を提出し趣旨説明を行いました。

これで9名以上の組合員がいる職場は3社目になりました。すべて、ユニオンちよだのホームページから相談にきており、引き続き、紹介やSNSを使って職場内での組合員拡大を目指していきたいと思います。

（ユニオンちよだ書記長 鈴木明彦）

働く者のための「労働法連続講座」

第4回 三多摩協議会

『労働条件の切り下げ』

労働基準法は使用者を縛っている

労働法講座の第4回目は、「労働基準法は使用者が守らなければならない法律」とし、白神弁護士が講義をしました。

1 労働条件の原則

労働条件は労働者と使用者の合意で決定されるのが原則（労働契約法3条1項）。

1) 合意のない労働条件の切り下げは無効。

〈争議対策委員会から〉

松井 優希（こうとう）

今回はCU東京争議対策委員会にきた労働相談（係争中）の事案について紹介させていただきます。

【株式会社ラトナ・解雇事件】

株式会社ラトナに2022年10月に正社員として採用されMさんは入社しました。

その後、上司であるT氏からみんなの前で叱責を繰り返し行われたり、T氏の私的なイベントへの参加を強要されたことで適応障害を発症し、2023年1月に休職しました。そのためMさんは、3月にCU東京に相談・加入し直ぐに団体交渉を申し入れました。あろうことか、会社は団体交渉に応じず、3月31日付でMさんに休職期間満了＝自然退職させました。

CU東京は会社に対し、何度も団体交渉申入や電話で問い合わせを行ってきましたが、応答がないため、4月に東京都労働委員会に不当労働行為による救済申立を行い、合わせて現在精神障害による労災申請を準備しています。

不当労働行為救済申し立て、第1回調査期日は、6月5日です。

6月10日（土）

中野駅北口13時半

中野支部と合同駅頭宣伝を行います。

みんなで参加して成功させましょう



同意を求められたら①拒否をする。又は持ち帰って検討すると述べる。②切り下げを押し付けられたら文書で、同意の撤回や異議の意思表示をする。その際、日付を入れる等証拠を残す。

2) 合意は労使対等でなければならない。強迫や誤認による合意は無効。労働協約や就業規則に反している場合も無効。相談を受けたら就業規則や労働協約の確認が必要。

*効力の強い順番は①法令>②労働協約>③就業規則>④個別の労働契約

2 就業規則の作成・変更による切り下げ
労働者と合意することなく、就業規則の変更で不利益変更はできない(労契法9条)が原則。しかし、例外として、変更が合理的で、変更後の就業規則が労働者に周知されていればよい。
*合理的とは ①法令または労働協約に反していないか。②法律的に必要な手続きを経ているか。③作成または変更に合理性が認められるか。

3 労働協約変更による労働条件の切り下げ
1) 労働協約は内容が不利益変更であっても、その組合の組合員は協約の適用を受ける(労組法16条)。

しかし、労働条件の低下は民主的な討議を経た上で締結していない場合は無効。(最高裁判例)

4 降格・配転を理由にした賃金の切り下げ
賃金切り下げの理由となる処分の種類は①懲戒

処分②人事上の措置としての降格③職能資格制度による切り下げ④配転に伴う賃金の切り下げがある。いずれも就業規則に根拠が必要であり、濫用でないかは厳しく問われる。労働者の同意も求められる。*人事は指揮命令によるので、「異議を表示(証拠を残す)」した上で、撤回されない限りは従う。

5 個別査定に基づく賃金切り下げ
個別査定の適法となる要件は①賃金切り下げを予定した賃金制度が合意されているか。有効な就業規則で定められているか。②制度が合理的か。③実際の査定が合理的か。

以上、事例を入れて講義した後、白神先生は、団交を行う際は資料の収集が重要で、退職している場合は証拠保全の手続きも必要。十分な事前の準備が重要だとし、弁護士より労働組合の団体交渉の方が強いと激励しました。

「三多摩ニュースより」

■中央メーデーに参加しました。全労連・東京地評の旗の下に、仲間とともに青山コースをパレード。到着後渋谷に、焼鳥・ビールでリフレッシュ、元気を頂きました。連合メーデーに岸田首相が挨拶、驚いたのは立憲、国民は壇上に姿なく、名前だけの紹介だったとのこと、ここまで来たのかと。もっと労働者は怒りを！■今年最大の政治戦、統一地方選挙が終わりました。みなさんどう見ましたか。私は杉並在住、小さいローカルの動きですが、確かな変化が。昨年誕生した岸本区長を支える勢力が増え、女性議員が過半数、自民党を中心に現職12人落選、投票率は4.19%増。投票が変えました。■いよいよCU東京第15大会(6/24)が目前。今、組合は1684人、最高の現勢を更新中。お礼申し上げます。5.6月は拡大月間。各支部で一人ひとりに声をかけ、相談に乗り、組合を広めています。個人加盟労組が注目されています。CU東京はみんなでCUを語り広げます。1700人達成し大会を迎えましょう。頑張ろう！