

東葛ユニオン通信

第72号 2020年4月号

発行:千葉東葛ユニオン

発行責任者: 金子 政信

〒277-0831 柏市根戸406-4

TEL/FAX 04-7132-8710

労働相談は 04-7132-8710 実績10年

メール: tokatu-center@tokatunokai-union.com

H P: <http://www.tokatunokai-union.com>

がんばってます！ 介護労働者の要求実現！

「東葛介護ユニオン」へ入ろう組合費月額1000円

…新型コロナウイルスに負けないぞ！

4つの紛争(団体交渉継続中)と

一つの裁判勝利にむけて取り組み中…



ユニオン組合員のみなさん、新型コロナウイルスが広がる中、家庭も職場も毎日が大変な状況の中でのご奮闘、ご苦勞様です。以下、4月1日現在■M老人ホームの労基法違反改善の取り組み、■社会福祉法人陽光会の不当解雇事件、■同陽光会の民事責任を追及する裁判、■R社の整理解雇事件、■H社の不当配転パワハラ事件についての取り組み報告です。

■団交継続中 M老人ホーム 3月号掲載のM老人ホームの労基法違反是正の取り組みを進めています。昨年11月の団体交渉で、日々の勤務時間を分単位での記録による残業時間計算によるSさんへの24万円の残業代不払い分支払いなどで合意、その後も労基法違反是正の取り組みを進めてきました。



2月になって夜勤従事者全員が法定休日が取れるように改善されました。しかしながら、●「固定残業代」の改善、●30日・29日月の月法定労働時間を超えたただ働き是正の要求についての解決を渋っています。(裏面で、固定残業代記事)

■陽光会の民事責任を追及する 松戸地裁第4回公判

社会福祉法人陽光会の特養東松戸ヒルズで入所者の暴力をうけ障害者となったFさんが訴えた、陽光会の民事責任を追及する第4回公判が開かれます。

被告陽光会は、利用者の暴力自体を否定するかのように主張し、暴力で障害者となったこととの因果関係はないし施設の管理責任はないと言い張っています。

4月22日(水)午後2時半から、
松戸地裁401号法廷

■団交継続中 陽光会 解雇(休職期間切れ)撤回と賃金支払い要求

Fさんは障害者になりましたが、リハビリを重ね、主治医から短時間勤務から出発しての職場復帰可能の診断を受け、昨年10月16日からの職場復帰を届けました。

ところが、陽光会は「頸髄損傷は職務上の事故を原因とする傷病であるか否か」が証明されなければ職場復帰は認めないとして昨年11月18日解雇(休職期間切れ)してきました。

解雇は不当、11月16日からの賃金支払えの要求で団体交渉を継続しています。

*新型コロナ関連で落ち着くまで暫時延期中

■ 生活衛生サービス業 R社 事業縮小に伴う整理解雇とたたかう

R社ではたらく2人が、社長から「4月末で事業縮小、整理解雇」との通告を受けました。

勤続も長く、これまで取れなかった年次有給休暇(労基法第39条)を退職前に取りたい旨を伝えましたが、社長は「会社には年休制度はない」との

年休のほかにも労基法など法違反がありました。●時給月給で一日8時間を超えた労働時間は残業扱いとなるが割増分が支払われていない、●株式会社なので、社会保険は義務加入なのに未加入でした。

●違法な年休取得制限の中止、●未払い残業代の支給、●社会保険への遡り加入、●紛争の円満解決まで会社都合退職の延長を要求、団体交渉開催を要求しています。

■ 個別学習塾経営H社 療養中ながらの職場復帰後、健康への配慮のない不当配転で退職に追い込まれる

Sさんは、2016年に入社、個別学習指導の生徒募集の仕事に従事、2019年7月に病気で入院手術、翌月下旬にまだ治りきらず通院をしながら職場復帰しましたが、いきなり不用品処理の現場に出向させられ、病状は悪化、出向の取り消しを要望しましたが受け入れられず、やむなく退職しました。

●退職にいたるパワハラ行為の謝罪、●残業代未払い分の支給、●健康配慮義務違反是正などを要求、団体交渉開催を要求しています。

2020年かしわ地区メーデー まつど地区メーデー に参加しましょう 5月1日(金)

◇かしわ地区メーデー 10時開会

場所 柏中央公園

千葉東葛ユニオン組合員は柏地区メーデーへ

◇まつど地区メーデー 15時

場所 松戸西口公園

松戸地区メーデーには代表参加の予定



介護職場に多い「固定残業代」の不公正運用

H29.7.31付厚労省通達基発0731第27号「時間外労働等に対する割増賃金の解釈について」では「時間外労働等に対する割増賃金を基本給や諸手当にあらかじめ含む方法で支払う場合には、通常の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別することができる必要がある」としています。

介護職場の多くが「深夜割増は夜勤手当に含む」扱いをしていますが、夜勤手当は例えば「夜勤一回につき2,000円」だけではダメということです。通達では、2,000円のうち深夜割増分は○時間分、定額部分は○円と定める必要があるということです。

4月19日の「第2回介護 関連交流と意見交換会」 延期のお知らせ

開催予定会場が新型コロナウイルス感染防止のため「施設の利用中止」で使えなくなりました。

他会場での開催も検討しましたが、感染防止のために会合の延期が適当との判断しました。

開催時期は別途お知らせします。