

## マスコミも注目、 13春闘



1月30日、国民春闘総決起集会（全労連HPより）

通常国会がはじまりました。安倍首相の所信表明、「アベノミクス」を巡り、与野党による論戦が続けられています。

新聞各紙も論戦について取り上げています。経済問題に関わって労働者の賃金引き上げについて触れています。経済界を擁護する立場の記事もあるなかで、毎日新聞は13年春闘「働く人に希望を見せよ」と社説（2/11付け）に

載せています。一部を引用します。

賃金は15年前から下がり続け、非正規雇用は全体の3分の1を占めるまでになった。春闘の存在感が薄くなったと言われて久しい。しかし、今年はデフレ脱却を目指す安倍政権の経済政策で企業業績に薄日が差し、連合は非正規社員の待遇改善を初めて前面に掲げての春闘だ。ちょっと期待してみたい。

中略

連合は今春闘で定期昇給の維持に加え、賃上げ・労働条件の改善として給与総額の1%を目安に配分を求めている。デフレ脱却には内需の6割を占める個人消費が増えなければならず、それには所得増が不可欠だ。円安は輸出型産業には追い風だが、エネルギーや食料品は値上がりし、国民生活には打撃となる。物価だけ上がって賃金が置き去りにされたのではデフレ脱却など絵に描いた餅に終わる、というのだ。

安倍晋三首相も「業績が改善している企業には報酬

の引き上げを通じて所得の増加をお願いしていく」と踏み込み、日本銀行審議委員も「物価2%上昇を目指すには4%程度の賃金の伸びが必要」と語るなど、賃上げを求める声は強まっている。

中略

連合は大手と中小企業の格差是正、非正規の正社員化へのルールや昇給制度の明確化、社会保険適用拡大なども今春闘の重点要求項目に掲げた。大企業の正社員中心の連合が非正規の改善に本格的に取り組む意味は大きい。社会全体から見た優先課題はここだ。個人消費が拡大しないのは低賃金とともに将来不安から少ない収入を貯蓄に回しているからでもある。経営側も協力して非正規社員の改善に取り組むべきだ。

これまで春闘をリードしてきた企業が国際競争で苦戦するのは分かるが、業績を伸ばしている企業まで横並びで賃金を抑制するのは納得できない。企業の内部留保はこの数年膨らみ続けてもいる。働く人に将来の希望を実感させてほしい。

### 首相、内部留保を賃金へと協力要請

8日の衆院予算委員会で、共産党議員の「大企業は大幅に利益を増やしたのに働く人の所得を減らし、内部留保や株主配当に持っていった。そうではないのか」と質問。安倍首相は「来週、企業経営者を集め、内部留保を賃金につかうことがひいては企業の収益につながると協力を要請するつもりだ」と答弁した。



全労連、東京地評が要求している「内部留保を雇用・賃金へ」の要求を政府はまったく無視することはできなくなっている。問題はどこまで協力を引き出されるかにあります。私たちも13国民春闘でパート・派遣など非正規労働者の労働条件の引き上げを求め頑張りましょう。

# 労働相談Q & A

労働相談の中で比較的多いのが「退職させてくれない」という相談。業種でいうと、不動産関係、介護・福祉関係、飲食店などの業種で働く方からよく寄せられます。雇用形態は、正規、臨時、アルバイト、派遣など様々です。そこで「退職に関する労働者の権利」をまとめてみました。

2013年2月22日

コミュニティユニオン東京 事務局

## 退職届けを受理してくれない

退職届けを出しても、「人手が足りないから困る」「就業規則で3ヶ月前と決まっている」「お得意さんとの約束をどうするんだ」

「引き継ぎを滞りなく終わるまでは駄目だ」「代わりが見つかるまで辞めさせない」「同業他社に就職しない、という誓約書を書かないと認め

ない」などの難癖をつけて、受理しないケースがしばしば見受けられます。また、「あなたが辞めるために、人材募集広告を出すなど余計な費用がかかったので損害賠償を請求する」などの脅しをかけるケースまであります。

▼ 期間の定めのない契約の場合は2週間後に退職出来る

民法第627条第1項で、理由を問わず労働契約の解除を申し出ることが出来、申し出から2週間後に労働契約が終了します。その後は入社しなくても大丈夫です。就業規則に1ヶ月程度の定めがあった場合は、労働組合に相談した方が良いでしょう。

▼ 1年を超す契約の場合は、1年を超せば事由がなくても退職可（労働基準法第137条）

▼ 明示された労働条件が実際と違う場合は即時退職可

労働基準法第15条の2は「前項（使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労

働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。）の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。」と定めています。

▼ この場合の雇用保険との関係は

正当理由ある自己退職、特定受給資格者と扱われ、離職票の提出と求職の申し込みをした日から7日間は待機期

間が付きますが、懲戒解雇や自己退職した罰としての三ヶ月の待機期間（給付制限）は付きません。

▼ 労働者を辞めさせない場合の使用者の罰則

労働基準法第5条は「使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を不当に拘束する手段によつて、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。」と定め、退職や職業選択の自由を奪い強制労働を強いるこのような行為の禁止を定め、この違反については労働基準法の最も重い罰を定め、10年以下の懲役、300万円以下の罰金としています。

一口メモ

4月から雇用関係の「改正」法が相次いで施行されます。

改正高年齢者雇用安定法では企業に希望者全員の65歳までの雇用確保が義務付けられます。

改正労働契約法では非正規社員の通勤手当などをめぐる差別待遇禁止や無期雇用への転換が促されるようになる。

## 「損害賠償」を恐れないこと

辞職すれば損害賠償を請求するというのは、会社の脅しにすぎません。

損害賠償を請求するには、特定の従業員の辞職と損害の因果関係を会社が立証しなければならず、これは、殆ど不可能です。

また、仕事上のミスによる損害についても、就業規則による懲戒処分はあり得ても、故意の過失でもない限り支払う必要がないケースが大多数です。

