



「コミュニティユニオン東京」ニュース NO-064号 2015年3月25日
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
http://www.cutokyo.jp 「こみゅーと」ラテン語「流れを変える」
「こみゅーと」バックナンバーをホームページで読めます

CU東京の共済制度改定

大会後組合員100人増・組織の前進受け福利厚生を充実

CU東京の共済制度について2月26日の執行委員会で、入院共済、スキルアップ事業について、組合の組織的前進を踏まえて、制度の充実を図ることを決定しました。

入院共済 主なポイント

- ・入院共済の「満64歳」が「満69歳」まで対象拡大
- ・年60日給付の翌年、30日の給付も可能になります
- ・「満65歳」からは1共済年度30日給付です

設立から5年を経過し、組合員は600人を超え、収支が安定し、給付率（入院共済）も試算した水準を超えない状況が続いています。組合員の暮らしを考慮すると、給付の改善を図ることが必要になっています。特に65歳以上の組合員は、国保の3割負担、他の共済の加入も難しい中、CU東京の活動を支援する思いで組合員の資格を継続しています。この状況を考慮して、共済財政の可能な範囲で入院共済を適用することにします。さらに2年目の「I共済年度に60日給付を受けた同一疾病は2年目の給付はおこなわない」を「30日を限度」に給付することに改善します。

関連する規定について

第12条（共済年度）「受給資格発生日」を「共済事由発生日」に改定

第24条（支給対象）

- 1、組合員本人が、傷病の治療・療養のため入院した場合に支給する
- 2、但し、満65歳に到達した月の翌月1日以降に発生した事由については支給しない。

改定案 「満65歳」を「満70歳」に変更

第26条（支給限度）を以下のように改定する

入院見舞金については、支給日数の累計が1共済年度につき、60日を限度とする。

但し、1共済年度に60日間の給付を受けた組合員の翌年の支給日数、満65歳以降に発生した事由の支給日数の累計は1共済年度につき、30日を限度とする。

《スキルアップ事業の充実》

CU東京スキルアップ事業を「CU東京学習・文化支援事業」に変更し、支部・組合員の活動やスキルアップの支援を強めます。

組合員の権利や暮らしを守るための「学習」を「職業的スキルアップ」に限定しないで、広く支部などの学習会、文化活動の支援事業に活用できるようにします。具体化は執行委員会で行います。現在、東京学習会議主催の東京労働学校128期「労働組合教室」、渡辺治の「現代政治講座」、現代労働組合講座を対象とに支援(補助)、学び機会として案内しています。



労働者派遣法改悪案を国会に上程

駅頭・街頭で大幅賃上げ、労働法制改悪阻止を訴え！

3月13日安倍内閣は、派遣労働者の受け入れ可能期間を事実上撤廃する労働者派遣法改悪案を閣議決定し国会に提出しました。過去2回廃案になった法案を一部修正しただけで、今国会での成立を狙っています。現在、派遣の受け入れ期間（制限期間）は、通訳などの専門業務を除き原則1年、延長しても3年が上限。改悪案では3年で働く人を替えるか、部署を代えれば、何年でも受け入れることができることになります。延長する手続きも労働組合などから意見を聴くだけです。反対されても従う義務はまったくありません。改悪案に「派遣就業は臨時的かつ一時的なものであるとの考え方を考慮する」と文言が付け加えられました。しかし、何年でも受け入れられる仕組みは変わりません。派遣労働は「臨時的、一時的業務に限る」という政府自身が国会答弁でも認めてきた大原則を投げ捨てる大改悪です。「欠陥法案」廃案以外ありません。先に開かれた3月9日の中央公聴会でも労働法制改悪、派遣法改悪への批判が労働代表から相次ぎました。公述人の全労連の小田川議長は「残業代ゼロ」は「総人件費抑制の方策として使う企業が増えることを強く危惧する」、派遣法改悪については「派遣先企業が派遣を使い続けることへの規制がない」と強調、また連合の高橋副事務局長は「労働者保護のルールが脅かされている」「労働時間制度の法案は過労死を招く」と批判しました。労働者派遣法改悪案は、今国会中に成立させて、9月1日からの施行を目指しています。



CU品川支部は、今年、区内の京浜急行の各駅で組織拡大宣伝を行うことを決め、3月6日夕方、北品川駅において4人で、40分、136枚配布しました。

ナカジマトーケン分会の闘い

CUこうとう支部

組合つぶしに躍起のナカジマトーケン

8月18日の分会結成通告後、会社は地域労組こうとうと区労連の役員に「通告時申入書」に口頭で回答して以来、一貫して団交を拒否しています。副分会長の桜井さんに対し「身元保証人の損賠能力ない」と「身元保証人の変更」を要求。変更しない限り車に乗せないと就労を8月28日から今日まで就労を拒否しています。桜井さんが「これは会社の責による休業だから『休業手当』を支払え」と労基法26条違反で労基署に申告し、労基署が会社に是正指導したところ「どうせ裁判をやるだろうから」と労基署の指導を拒否しました。この攻撃は分会結成で中心的な役割を果たした桜井さんを退職に追い込むことを狙ったもの。
分会長に「窃盗加担」攻撃、分会長解雇を狙う

分会長と仲の良い高萩さん（下請け会社の社

員）が、ナカジマトーケン佐倉営業所の所長に断ってナカジマトーケンの資材を借りて自宅に持ち返ったことを「窃盗」とデッチ上げ、下請け会社は9月5日、高萩さんを解雇しました。その資材を下請け会社が返却に来た9月9日、古川分会長がその場に確認に行き、たまたま下請け会社の社長に分会長の名刺を渡したことに難癖をつけ、「窃盗加担」と言いがかりをつけて、佐倉署に被害届を出し、「泥棒に加担するような組合とは正常な労使関係が出来ない」と団交拒否を続けています。佐倉営業所の社員に「組合に入っているのか。入っているのなら抜ける。組合に入っていると冬のボーナスは出ないぞ」と脅しをかけています。組合の団交申し入れを「副社長が長期出張だから」と送り返してきました。組合は、桜井さんの休業手当未払い、高萩さんの解雇問題で訴訟準備に入り、高萩さんに対する刑事事件デッチ上げ問題も弁護

士に依頼しました。団交拒否などの不当労働行為も都労委提訴の準備を進めています。

ナカジマトーケン初団交

変わらぬ組合敵視と分会役員のあら探し！

－組合は泥棒加担と団交で中傷－

12月5日、初めての団体交渉が行われました。今回、何故団交に応じたのか、泥棒に加担する組合という認識は改めたのか、と組合が問いただすと、「泥棒加担という認識は変わらない。いつまでも団交しないのはまずいと判断した」と回答。身元保証人を変えないからとの理由で就労させない副会長の問題については、労基署の指導（休業手当支払いの是正指導）は不服だから従わないと平然と述べました。この他、組合の要求はことごとく拒否し、組合敵視の態度を示しました。一時金の妥結書の締結を提案してきたので応じることにしました。関連し、組合員には一時金は払わないと脱退仕事を佐倉の所長が行っていたのは事実かとの質問に対し、会社は事実確認を行うことを約束しました。

下請け会社社員の解雇問題は労働審判に

窃盗の濡れ衣で解雇された下請け会社社員Tさんの問題は、12月12日千葉地裁に労働審判を申し立て、第1回の期日が1月22日（木）午後2時からとなりました。

桜井さんの休業手当未払い問題も審判に

身元保証人を変えないという理由で就労させないのは休業手当の支払い義務があると労基署からは是正指導を受けない会社を相手取って、12月25日、賃金未払いの労働審判を東京地裁に申し立てました。この他分会は残業代未払いの訴訟を準備しており、会社に対する反撃を開始しました。

相次ぎ解決

本社Sさんの休業手当支払い問題

身元保証人を変えないとの理由で就労を拒否し、休業手当支払いの労基署の是正勧告を無視していたナカジマトーケンは、本社に勤務するSさんの申し立てた東京地裁の労働審判で2月17日、Sさんの申し立てを認め解決金の支払いに応じることになりました。Sさんは不本意ながら会社を去ることになりますが、引き続き地域労組こうとうの執行委員として活動を続けます

下請け会社で働くTさんの解雇問題

ナカジマトーケンの下請け会社で働くTさんは、ナカジマトーケンの差し金で窃盗事件をデッチ上げられ、それを口実に解雇されたため千葉地裁に解雇無効の労働審判を申し立てました。

2月20日の労働審判でTさんの申し立てが認められ、解雇無効・金銭解決で終結しました。

東京ディズニーリゾート 団体割引のお知らせ

CU東京共済会は、福利厚生活動の一つとして東京ディズニーリゾートと団体契約を結び組合員・家族の福利厚生に役立てる事業を行っています。マジックキングダムクラブのメンバーズカードを組合員全員に配布します。割引パスポートが利用できます。さらに特別利用券が今年から一人1000円(1枚)利用できます。支部にお申し込みください。



全労連共済火災共済加入 キャンペーン 家財100万円(10口分)保 障・1年分プレゼント

全労連共済は火災共済加入キャンペーン中です。CU東京組合員も利用できます。全労連の火災共済は「小さな掛金」で「大きな保障」を実現、他の保険・共済と比べても大変優れています。キャンペーンは家財100万円(10口分)保障の1年分プレゼントです。共済の活用は財政的に大きな節減になります。4月に案内します。一度保険を見直してみませんか。

《Q&A》 労働組合がなぜ必要か

1、憲法と社会的要請に応えるCU東京

日本の労働組合、特に「大企業の企業内組合」が圧倒的多くの労働者の労働条件悪化に対応不能に陥っただけでなく、ときには非正規労働者の増加を促進する政策を推進した。その結果多くの労働者の支持を失い、組織率を低下させています。

(遠藤明大教授)

このようななかで、CU東京が結成から6年で700人を超え、地域に14支部(準備会)を確立したことは「労働者の地域におけるよりどころ」となる労働組合、「憲法と社会の要請に応える労働組合*」が地域に存在していることを示すものです。
*労働組合は憲法28条に保障された特別な団体です。憲法の保障する団結権を「すべての労働者が行使できる」ようにすることは労働組合に課せられた憲法の要請です。ブラック企業に象徴される「雇用環境悪化」の中で、労働者の権利を擁護する「駆け込み寺」を担う労働組合は社会からの要請です。

2、CU東京の存在意義と役割

第1に、CU東京は、地域労働者の「労使間の悩み」を正面から受け止め、労使紛争を解決する「団結権」と「団体交渉権」を提供することによって、地域における労働者のよりどころ、「駆け込み寺」の役割を果たしていることです。

第2に、CU東京は、地域の中で、正常な労使関係(多様な労働協約関係)の担い手となる労働組合をめざしていることです。

第3に、すべての労働者のセーフティネットの確立をめざしていることです。

*労働組合が法認された社会では労働者の雇用上の諸権利を擁護する手段は二つある、第一に労働組合に加入して組合員となり労働組合の活動によって自らの権利を擁護すること。第二に労働者が市民社会の一員として既存の法律や司法手続き(裁判など)を利用して権利を擁護する。労働者にとって有利なのは第一の手段。第一の手段は高いレベルの条件を獲得する可能性がある。第一の手段が十分に機能しない国が生まれた(日本の場合の労働組合は大企業の「企業内組合」と読み

替える)。そういう国は新しい労働組合と裁判支組織(NPO)が生まれている。日本の労働者は企業内組合ではない労働組合を発展させたその典型が「個人加盟ユニオン」(遠藤)

3、ローカルユニオン発展の条件と可能性

労働組合の機能を労働者に提供するのがCU東京の役割です。社会的に重要な役割を持つ、ローカルユニオン確立の条件と発展の可能性は以下の通りです。

1) 「ローカルユニオン」確立の条件

ローカルユニオン(CU東京地域支部)が労働組合の機能を地域の未組織労働者に提供するためには次の点が重要になります(以下略)。

2) 「ローカルユニオン」の支援は労働組合の「社会的責任」

「ローカルユニオン」は「企業内の労組」「公務員労組」などと違って「公益的組合(だれでも入れる組合)」であり名実ともに「地域に開かれた労働組合です」。憲法28条の団結権をすべての労働者に保障し、権利を擁護し労働条件の改善をめざす「地域に開かれた労働組合」「個人加盟のローカルユニオン」の運動を支援することは労働組合の「連帯活動」であるだけでなく「社会的責任」でもあります。

3) CU東京本部は「ネットワーク」の役割(略)

4) 「職場分会」は「個人加盟ローカルユニオン」の発展形態(略)

「個人加盟の原則」を生かしながら「職場分会」の可能性を追求、加入単位が団体(企業内組合)とは区別する。

5) 共済活動は組合の団結を強化し組織化の可能性をひろげます(略)

労働組合共済の「協約化」は、組合の組織化の新しい可能性を広げます。

*NPO(非営利組織)などの団体はCU東京と共通の要求基盤(社会福祉、セーフティネットの確立)にあり協力・共同の関係にあります。地域の中で活動するNPOなど小規模な団体と職員の正常な労使関係を確立させることは団体の目的達成のためにも重要です。「CU東京の共済事業」が団体との媒介となって「協約化」すれば、職員の福利厚生改善と団体の事業の発展に役立つこととなります。

CU東京副委員長 平山和雄