

労働関係情報 CU掲示板 2023年 7月26日

お知らせや団体、組織内での転送、回覧、クリックを、よろしくお願いします

● ● 内閣支持率 最低水準に/各社世論調査 マイナ問題が影響

しんぶん赤旗 7月25日 読売・日テレ、毎日の各調査で支持率 下落がハッキリ!

● 社説>再雇用の給料 著しい不合理許されぬ - 東京新聞

<https://www.tokyo-np.co.jp> >article

7月21日 定年後の再雇用で基本給の大幅減額は不合理か。こんな争点の裁判で最高裁は、「待遇格差」を認めて違法とした二審判決を破棄し、差し戻した。??? !!!

● トラブル108万件以上/保険証廃止強行で推計/保団連 しんぶん赤旗

7月6日 オンライン資格確認システムを運用している医療機関の約65%にあたる5493医療機関が、何らかのトラブルを経験、と。

● 精神障害の労災請求件数、支給決定件数とも増加/厚労省

精神障害に関する請求件数は2,683件(前年度比337件増)、支給決定件数は710件(精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた)(147件)、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」(89件)、「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」(78件)の順。脳・心臓疾患については、請求803件(同50件増)、支給決定194件(同22件増)。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_33879.html

● 民事上の個別労働紛争相談内容、「いじめ・嫌がらせ」が引き続き最多/厚労省

厚生労働省は6月30日、2022年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表した。個別労働関係紛争解決促進法による総合労働相談件数は124万8,368件(前年度比0.5%増)で、15年連続の100万件超。うち、民事上の個別労働紛争相談件数は27万2,185件(同4.2%減)、相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が6万9,932件(同18.7%減)で、2012年度から11年連続で最多、次いで、「自己都合退職」4万2,694件(同5.4%増)、「解雇」3万1,872件(同4.0%減)など。なお、改正労働施策総合推進法の全面施行により、同法上のパワハラ相談件数は、民事上の相談件数「いじめ・嫌がらせ」とは別に集計されている。

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00132.html

(報道発表資料) <https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001114181.pdf>

● 枚方市長 市職労に謝罪文 大阪 事務所退去通知と団交拒否

>https://www.jcp.or.jp/akahata/aik23/2023-07-19/2023071901_03_0.html

> 大阪府枚方(ひらかた)市(伏見隆市長、大阪維新の会)は7月18日、同市内で 大阪自治労連枚方市職員労働組合に対して市施設内にある組合事務所の退去を求め、団体交渉に応じなかったことを不当労働行為とした大阪府労働委員会命令に従い、「今後、このような行為を繰り返さない」とする市長名の謝罪文を同労組に手渡しました。伏見市長は組合が発行する「日刊ニュース」に当時の安倍政権批判や市政批判が掲載されていることを理由に2018年12月27日、職員会館から退去するよう通知。

この問題での団体交渉を拒否し・・・府労委は同労組の救済申し立てに対し、20年11月30日、これらを不当労働行為と認定。伏見市長は命令の取り消しを求め・・・大阪地裁に提訴しましたが地裁は、「組合活動で一定の政治的意見を表明することは許容される」「事務所の明け渡しを求めたことは組合を弱体化させる効果をもつ」などとして不当労働行為と認定し、請求を棄却したため伏見市長が控訴。ことし6月16日、大阪高裁でも請求が棄却され、市が上告しなかったため判決が確定しました。(詳細は [民主法律協会 info@minpogyo.org](mailto:info@minpogyo.org) へ)

● 核禁条約に日本は参加を 意見書可決659議会/条約採択6年 市

民ら粘り強く請願 [しんぶん赤旗](#) 7月7日 [全国1788議会の約37%に!](#)

● 核兵器廃絶は 急務 禁止条約採択6年 署名92カ国 批准68カ国 …

bing.com/news [しんぶん赤旗](#) 7月7日

● 「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」の報告書を公表します

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_33933.html [厚生労働省](#) 7月4日

「カスハラ」が新たに労災認定の基準に追加 “顧客や取引先からの迷惑行為”がストレスに
厚労省 <https://newsdig.tbs.co.jp/articles/-/582548?display=1>

厚生労働省の検討会は「仕事による強いストレス」などが原因で精神障害になった場合の労災の認定について、顧客などによる迷惑行為、「カスタマーハラスメント」を新たに基準に加えることとする報告書をまとめました。仕事の強いストレスなどが原因で精神障害となり、労災に認定された件数は昨年度 710 件と過去最多を更新していて…

● **CU東京 新方針・新役員体制で 出発！HPをご覧ください。**

[けんせつプラザ東京で第15回定期大会\(6月24日\)](#)

● 2023年4月解禁「デジタル給与」約9割が“希望しない”

チバテレビ .. ● <https://www.chiba-tv.com/plus/detail/20230781960> 7月7日

チバテレ+プラス | 給与が決済アプリや電子マネーなどのデジタルマネーで支払われる「デジタル給与」について、9割近くの人... 当ウェブサイトは、利便 ...

● 【立ち読み知識 ③〇】●

● <デジタル給与とは>

デジタル給与(給与デジタル払い)とは、銀行口座に振り込むのではなく、スマートフォンの決済アプリや電子マネーを利用して給与を支払うことができる制度です。

<デジタル給与が解禁された背景>これまで、従業員への給与の支払は、銀行口座や証券口座への振込を例外として、「通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」と労働基準法 24 条に定められていました。しかし、急速に押し進められるキャッシュレス化やデジタル化の流れを受け、2022年11月、厚生労働省は、デジタル給与の導入に関する労働基準法の改正省令を公布しました。これにより、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座に限り、従業員への給与をデジタルマネーで支払えるようになります。

この改正省令は2023年4月から施行され、資金移動業者は、給与支払いに対応した業者となるための指定申請が行えます。ただ、審査から承認までは数ヶ月かかるとされており、さらに、会社でデジタル給与の仕組みを採用するには、会社単位で労使協定の締結が必要です。そのため、制度はこの4月から始まるものの、実際に会社で給与デジタル払いが実施されるまでには、まだしばらく時間がかかることが見込まれています。<デジタル給与を利用するには>デジタルマネーで給与が受け取れば利便性がよくなりますが、デジタル給与を利用したい場合はどうすればいいのでしょうか。会社がデジタル給与の制度を導入するには、指定された資金移動業者を選んだうえで、会社単位で労使協定の締結をする必要があります。そのうえで、従業員がデジタル給与の支払いを希望した場合のみ、デジタルマネーで給与を受け取ることができます。なお、デジタル給与を受け取るためには、資金移動業者の口座のほかにも銀行口座を登録する必要があります。そのため、国籍などの関係で銀行口座を作ることが難しい外国人や、何らかの事情で日本の銀行口座を持っていない人の場合、デジタル給与は利用できません。...news.mynavi.jp 5月12日 (著者 武藤貴子氏 より)

CU(コミュニティユニオン)東京 〒170-0005 東京都豊島区 南大塚2-33-10

東京労働会館 1階 TEL 03-3946-9277 FAX 03-5395-3242

(組合費 月2000円、内1000円は 労働共済費。 協力組合員1000円。)

駆け込み寺機能と、まともな労使関係をめざし、首都で個人加盟3千名目標に拡大中。中小企業家との共同・連携、市民と野党の共闘も追及。近況確認と保存資料閲覧は CU東京 HPへ。

情報、連携先紹介は 発信元 m-maezawa-dan@jcom.zaq.ne.jp 前澤檀まで。