

第173号

〒110-0003 東京都台東区根岸 4-11-10
 東自教労組内
 Tel 03-3871-6470 fax 03-3871-6473
 E-mail tdu@toujikyو.or.jp

全国自教労組 共同ニュース

東自教労組 寄居武蔵野支部

18春闘で時限ストライキを実施!

東京自動車教習所労働組合寄居武蔵野支部は、18春闘の団体交渉が決裂したことから、低額回答の抗議として5月26日10時10分から12時10分まで2時間の時限ストライキを行いました。

この日のストライキには、東自教本部から3名と越谷支部1名、流山支部1名、埼玉県労働組合連合会1名、深谷寄居地労連2名が激励に駆けつけました。



低い賃金実態に抗議する支部組合員



地域労連が参加した激励集会で挨拶する宇佐見副委員長

ストライキでは激励集会を開催し、労働組合法や労働基準法の学習を行い、また、あらためて支部の賃金実態が埼玉県の平均賃金や東自教各支部の賃金実態と比較して低いものになっているか確認しました。その後、激励に駆けつけた仲間の挨拶や支部組合員の団結し闘う意思統一を図りました。

駆けつけた埼玉県労働組合連合会からは、「埼労連には11万人の仲間が加盟している。寄居武蔵野支部の闘いも、円満解決するまで支援していく」と連帯の挨拶がありました。

集会後は、ビラを教習生に配布し寄居武蔵野支部の現状を訴え、その後は宣伝車で近隣住民にストライキの協力を訴えと職場脇で低い賃金実態に抗議する行動行いました。

様子を見に来た近隣住民にビラを配布し実態を訴え、「春闘のストライキね」と支部の運動に理解を示してくれました。

宣伝行動後には、本社の労務担当者が不在のため、職場の所長と管理者に円満解決を図るよう要請を行いました。

次回の団体交渉は6月6日を予定しており交渉の背景には9日に再度2時間のストライキを設定し会社に通告しています。



教習生にビラを配布する支部組合員

**次回交渉、6月6日予定
6月9日に時限ストライキを通告**

【高度プロフェッショナル制度・裁量労働制拡大はいらない！ 働く人が大切にされる社会を！ 5.22日比谷野音集会】

5月22日、日本労働弁護団が主催した「高プロ・裁量労働制拡大」に反対する集会が日比谷野音で開催されることになり、東自教労組の各支部から 名が集まり集会に参加しました。集会では弁護士や国会議員が、この制度は労働者の命と健康を脅かす危険な制度であり、決して制度化してはならないと訴えました。また、全国過労死を考える家族の会の

寺内笑子代表は、「安倍首相に面会を求めているが、会う必要がないと拒まれた。」

「これ以上悲

惨な過労死を増やしてはならない」とこの制度に反対する訴えを行いました。

各支部の参加者は「過労死を考える家族の会の訴えは、心に響いた」とあらためて制度導入に反対を述べました。



会社職制による暴言・暴行事件に対する 損害賠償請求事件で勝利和解が成立



京都自動車教習所労働組合・光悦分会

京自教光悦分会の組合員が2013年6月29日に光悦自動車教習所の課長から暴言や暴行、脅迫を受けた事件で、損害賠償を求め提訴していた裁判は2月2日に、被告課長に709条に基づく不法行為責任を負い、被告会社に民法715条1項に基づく使用者責任を負うと認められるとして組合勝訴となる判決が下りましたが、京都地裁の事実認定に一部誤認があることから控訴することを意思統一しました。分会が控訴手続き中に会社から「被告が会社を辞めたので、和解したい」旨の打診があったことから、①会社と業務課長から謝罪文の提出、②今後は安全配慮義務を確実に実行することを確認したことから和解が成立し裁判は終結することになりました。

公平な判決を求める署名は、団体署名109団体、個人署名が1,590筆と非常に多くの仲間が協力してくれました。

光悦分会の勝利和解を自教労働者の勝利として全国の仲間と祝福しましょう。

「北脇組合員への暴言・暴行に対する損害賠償請求事件」の

ご報告と団体署名等ご協力のお礼

2018年5月23日

全国一般労働組合京都地方本部
執行委員長 鎌野 敏徳

京都自動車教習所労働組合
執行委員長 北尾 好雄

京都自動車教習所労働組合 光悦分会
分会長 三柳 謙治

この度は、「北脇組合員への暴言・暴行に対する損害賠償請求事件」に大きなご支援、ご協力を承り心よりお礼を申し上げます。また、「公正な判決を求める団体署名及び個人署名」「団体署名109団体」「個人署名1560筆」と非常に多くの署名にご協力いただき、誠にありがとうございました。

この事件が起きたのは、2013年6月29日に管理職である業務課長から、北脇さんが個室に呼び出され暴言・暴行、脅迫を受けました。北脇さんは当初誰にも相談せず我慢していましたが、その後の会社の対応に疑問を抱き、2016年2月に組合に相談しました。

組合は、会社にすぐに団体交渉をもって追求しましたが、会社は事実を認めず、不誠実な対応に終始したため、北脇さんは、その事実を明らかにする為に2016年6月京都地裁に提訴しました。

京都地裁に於いて2016年7月より2017年12月まで計9回の審議が執り行われ、2018年2月2日に判決日を迎えました。京都地裁は、被告が原告の指導中にそのすぐ横の壁を蹴破った行為は、指導中にされる行為としての社会的相当性を逸脱した違法性を認めるという判決を出しましたが、その行為に至った経過については、全面的に被告の主張を認めるものとなりました。この判決を受け北脇さんは、被告が壁を蹴破るという行為に至った経過について、真実を明らかにする為に大阪高裁に控訴することを決意しました。しかし、控訴手続中に被告が会社を突然退職しました。それと同時に会社は、和解交渉の申し入れをしてきました。北脇さんは、真実は明らかにならなかったが、会社と業務課長に素直に謝ってもらいたいということ、このようなことが二度と起らない職場になってもらいたいという思いから、会社からの和解を受け入れました。その後、第一審の京都地裁の判決を受け、会社、業務課長双方から謝罪文が提出され、今後会社は、安全配慮義務を確実に実行することを約束することで、この裁判は終結することとなりました。

この裁判の解決に至ることができたことは、ひとえに多くの方々のご支援のおかげです。本当にありがとうございました。

これまでの、様々な取り組みにご支援やご協力をいただきました皆様へ、書面にて失礼ですが、改めて感謝申し上げます。

2018年6月1日

長澤運輸事件

最高裁 定年後の再雇用、賃下げは 「賃金項目ごとに判断を」 一部差し戻し

6月1日、定年後の再雇用で賃金を減らされたのは労働契約法20条が禁じる「不合理な格差」に当たるとして、横浜市の運送会社「長澤運輸」で働く嘱託社員3人が正規社員との賃金差額を支払うよう求めた訴訟の上告審判決が1日、最高裁第2小法廷でありました。

【労働条件の差が不合理か否かの判断は賃金総額の比較のみではなく、賃金項目を個別に考慮すべき】

最高裁は「労働条件の差が不合理か否かの判断は賃金総額の比較のみではなく、賃金項目を個別に考慮すべきだ」との初判断を示した上で、賃金項目を個別に検討。全営業日に出勤した正社員に支給される月額5000円の「精勤手当」について、嘱託社員に支給されない点を「不合理」と判断し、会社に対し、相当額の5万～9万円を3人に支払うよう命じました。

【年金が支給される事情などを考慮すべき】

その他の基本給や大半の手当については、3人が近く年金が支給される事情などを踏まえ、格差は「不合理ではない」として請求を退け、精勤手当に連動する超勤手当の再計算の審理のみを同高裁に差し戻しました。

【原告意見陳述】（要旨）

私が裁判官のみなさまに第1に訴えたいのは、私たちの仕事は定年前も定年後もなにひとつ変わっていない、それなのに賃金だけが大幅に減らされているということです。しかし、再雇用となった翌日から賃金が大幅に下がり、入社1年目の人より低くなりました。

毎月決まって支給される手当がいくつもカットされましたが、とくに影響が大きいのは、大型車両の乗務に対する手当、8万5000円の「職務給」が全額カットされたことです。私の年収は、通勤費を除くと、定年前が約500万円でした。再雇用になってからは370万円前後です。定年前も、定年後も、私の家族が減ったわけではないので、生活はとても苦しくなりました。

最後に、労働実態をまったく無視し、定年後の賃下げはガマンしろといわんばかりの高裁判決には、私たちは強い憤りを感じています。最高裁がその誤りを正し、公正な判決を下してくださるようお願いします。

1審・東京地裁判は「仕事内容が同じなのに賃金格差を設けることは、特段の事情がない限り不合理だ」として会社側に計約415万円の支払いを命じた。

これに対して高裁判決は「企業が賃金コスト増大を避けるために定年者の賃金を引き下げることは自体は不合理とは言えない」と指摘し、請求棄却を言い渡していましたが、

格差是正へ一歩前進