

ユニオンに加入しよう

田崎真珠にできた労働組合

生かすのはあなた

● 50年目のチャンスです!!

田崎真珠 76号

おはようございます。今日もお仕事ごころうさまです。

これまで労働組合のなかった田崎真珠に労働組合が誕生し、1か月余りが過ぎました。あなたはこの1か月をどのように感じられましたか。

私たち労働者が会社などで働くとき、どんな条件で働くかを定めることを「労働契約」と言います。本来、契約は契約自由の原則から当事者間で自由に結ぶことができるのですが、それでは労働者と使用者での力関係が圧倒的に違うため、使用者が一方的に決めて、労働者に押しつけることになりかねません。

そのため、日本の法律は2つのことを用意しました。

1つは、最低の基準を法律（労働基準法・労働安全衛生法など）で定めて使用者を強制する（守らない使用者は刑罰をもって処分）ことです。

そして、もう1つは、1人1人では弱い労働者が労働組合をつくって交渉することによって集団的に規制するという仕組みです。

有給休暇の制度があっても自由に取れない、振替休日が消化できない、こうした現実をあなたはどのように考えますか。そして、今回の「希望退職」、あなたは会社に思っていることを率直に、自由に言えましたか。

先日ユニオンの事務所に来た社会保険労務士も「法律を守っている企業は1つもない」と言っていますが、法律があっても、それを守らせる『力』がなければ、法律で定められた最低基準さえ守られないのが現実です。

労働基準法は、第1条で「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。」とし、第2条では「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。」「労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。」としています。

会社は5月からの新体制をめざして、3月から職場の統合や配置転換をはじめ、その様子を見ながら、新体制を構築することになります。会社は残る人に「1.5倍働いてもらうことになる」と言っていますが、今回の「希望退職」でリストラが終わったわけではありません。これからこそ労働組合（ユニオン）が必要なのではないのでしょうか。今回、「希望退職」の問題をめぐって田崎真珠に生まれた労働組合（ユニオン）が、田崎真珠の労働組合として育つには、あなたの加入が必要です。会社も労働組合加入で不利益扱いはしないと明言しています。田崎50年の歴史で初めてのチャンスです。みんなが参加し、真の労使パートナーシップをつくりあげましょう。

神戸ワーカーズユニオン田崎真珠分会

神戸市中央区雲井通 1-1-1-215 (TEL) 232-1838 (FAX) 232-1839 (E-mail) kobeunion@rouge.plalal.or.jp
(国道2号線沿い、生田川西側ロイヤルホストが入ったビル北館2階 お気軽にお越し下さい。)



要求から1か月以上過ぎ 問われる結論出せない会社姿勢

ユニオンと会社の交渉は1月20日に初めて開かれましたが、2回目の交渉を2月10日に行いました。議題は、1. 組合との基本的労働協約の締結、2. 新体制についての協議、3. 振替休日未消化分の清算です。交渉内容は以下の通りですが、要求提出からすでに1か月、結論を出せない会社の姿勢が問われています。

ユニオン	会社
1. 労働協約の締結	
<p>① 法人は、日本国憲法、労働組合法、労働基準法など関係法規を遵守し、労働者、労働組合の権利を認め、不当労働行為は行わない。</p> <p>② 法人は、組合員の労働条件の変更・解雇等を行う場合は、組合と協議し、同意を得てから実施する。なお、労働条件に影響を及ぼす事業所閉鎖など経営形態の変更をとともなう場合は、いずれも変更可能な時期までに行うこととする。</p> <p>→ 2項に対して、どこの部分が合意できないかを明らかにしてほしい。</p>	<p>① 法的に当然のことですから、そのまま締結です。</p> <p>② 従業員の採用、任命、異動、休職、解雇、法相、懲戒、その他の人事の決定権は会社にあるが、組合員の人事については会社も組合と協議する。会社は人事の公平・妥当を期すとともに、組合員であることを理由として不利益な取り扱いをしないことは当然。</p> <p>←会社で文案を作って提示する。</p>
2. 新体制についての協議	
<p>今後の「再建」の進め方、社員の配置・処遇等について至急、当労働組合と協議を始めたい。</p>	<p>2月末時点で退職後の状態を眺めて、まず人数的な異動。それから2か月流れを見て、新体制を5月からと考えているので、4月中旬ぐらいになると思う。</p> <p>1回だけの人事異動は考えていない。その中で臨機応変に対処していく。</p>
3. 振替休日未消化分の清算	
<p>未消化の振替休日分について補償をされたい。</p> <p>まず問題になるのは2月末退職の方ですね。</p> <p>請求する人が出ても、会社は清算しない？ それは、割増退職金もらえないと困ると恐れているから。希望退職の適用条件は2つしかなく、この問題は該当しない。該当しないことを理由に退職金を払わなければ、それこそ社会問題になる。</p> <p>組合についてはそうする。</p> <p>基本的には、当月内処理、処理できなかった分は翌月清算、それについて調べてもらったはず。</p> <p>退職した人が労働基準監督署に訴えると監督署が入ってくる、そういうことで会社がいいのか。監督署なりと相談し、会社が自主的にやる方がいい。</p>	<p>2年前から減らしてきた。新しいものは、日曜日に出たら、何日に休みましようときちっとやっている。</p> <p>(時効で) 2年で切るということはせず、消化させたいとやってきた。</p> <p>(希望退職の) 説明会の時に補償しないと説明した。</p> <p>いまのところ請求する人は来ていない。</p> <p>組合員さんの中でどの程度求めている方がいるのか、出してもらえば調べる。</p> <p>神戸ユニオンさんからの指摘を当然会議にもかけ、今後そういうことがないような体制にする、それはありがたい意見でした、と。</p> <p>それは承ります。</p>