

ねりまユニオン

編集発行：練馬ユニオン編集委員会
 連絡先：練馬区 練馬1-16-16-101
 サポートねりま内
 TEL 03-3994-2088
 E-mail：support@nerimaunion.org
 HP：www.nerimaunion.or/

JALデー 一斉宣伝行動

恒例の5月29日JALデー一斉宣伝行動は練馬駅西口前の交差点歩道で行われました。

練馬全労協、練馬労連、練馬地区労の各傘下の労働組合と東京土建練馬支部などのご協力で50名の参加者があり盛況なJALデー一斉宣伝行動となりました。また、板橋区など他の地域からの参加もあり、北部地域としての広がりとなりました。



練馬全労協 三澤議長

連帯挨拶として練馬労連、練馬全労協、練馬郵政産業労働者ユニオン、練馬

区職労、練馬地域ユニオンなどから「JALの不当解雇は許せない、解雇は人ごとではなく身近なことである。JALの職場は機長、客室乗務員の離職者が多くベテラン不在による安全管理に不安がある」など会社の安全無視の実態を道行く人々に訴えました。チラシの受取も良く宣伝効果に期待がもたれました。

最後にJAL不当解雇撤回原告団よりのお礼の挨拶でJALデー一斉宣伝行動を

締めくくりました。

北部として今後、文京区、北区、豊島区、板橋区とJALデー一斉宣伝行動の予定が組まれておりJAL闘争支援を地域から広げていく行動として各地域で取り組みます。



JAL闘争団

皆様のご支援をよろしくお願いいたします。



練馬地域ユニオン 鈴木書記長



介護会社での横暴を許さず闘う!その②

有限会社シルバーハートとの労使交渉は、長期戦の様相を呈しています。

2月に入り社長は、団体交渉に一度も出席しないまま代理人弁護士を通じて団交打ち切りを通告してきました。その後ユニオンは、団体交渉申し入れと社前行動を数回行いましたが、会社側のかたくなな姿勢は改まりません。それどころか、3月8日、会社側は代理人弁護士を入れ替え強硬な態度に出してきました。

3月31日、ユニオンはこうした状況を打開すべく、東京都労働委員会（都労委）へ「あっせん申請」を行いました。あっせん事項は、①シフト勤務を週3日・1日8時間に戻すこと。主たる勤務先を光が丘事業所とすること。②休業手当について。③時給の改善について。④有給休暇取得の申請方法について。⑤雇用保険料について。⑥自転車通勤手当について。⑦給与振込手数料について。⑧指揮・連絡システムの改善について、の8項目としました。

4月14日、ユニオンは団体交渉打ち切りは納得できないとして、「団体交渉申し入れ書」を代理人村上弁護士へ「配達証明付郵便」で送付しました。

5月8日、都労委での事情聴取が行われ、あっせん活動が開始されました。その間、Iさんは仕事の合間を縫って受験勉強し「介護福祉士」国家試験に合格、5月1日付けで正規の介護福祉士となりました。当然、資格手当の支給も発生しますが、それも反故にされています。

5月15日付け、代理人村上弁護士よりの「回答書」が送付されてきました。その内容は、これまでの団体交渉合意事項を、すべてにおいて反故にし、継続案件については「持ち帰り」となった事実はないと否定し、「これらの各要望事項については十分に討議を経た上で交渉が行き詰っている」として、「団体交渉には応じる意向はありません」と団交再開を断固拒否する主張となっています。

6月7日、これに対しユニオンはあくまで団交の再開を求め「団体交渉要求書 No.7」を代理人村上弁護士に送付しました。

6月21日、「回答書」が送られてきました。その内容は、従来の主張を繰り返すのみで不誠実団交拒否の態度は変わりません。このような労使交渉係争中にもかかわらず、会社は

Iさんへの攻勢を強めて、職場ではいくつかの問題が発生しています。

主な事象として①2月以降勤務地が一方的に光が丘事業所から成増児童デイや春日町児童デイに移され、シフト勤務も大幅に削減される。8月のシフトに至っては週1日のみの出勤日しかない。②シフト決定前の有給休暇申請は受け付けないとして、有効期限が7月までの有給休暇5.5日の取得を認めない等、「辞めろ」と言わんばかりの仕打ちです。

6月21日、ユニオンは本社に赴き「有給取得を認めろ」との申し入れを行い、その後、光が丘駅での宣伝行動を行いました。

7月13日本社に赴き「有給取得を認め、5.5日の有給切り捨ては発生しないよう求める」主旨の団体交渉申し入れを行いました。この件に関しては未だに回答がありません。

7月19日、代理人「回答書」の質問3項目に、回答を送付しました。

7月21日早朝より、2か所の事業所がある豊島園駅頭宣伝を行ったところ会社側に大きな影響を与えました。

シルバーハートの職場は、これまでも多くのスタッフが会社への不満で辞めていっているような、問題のある所です。また、Iさんのシフト勤務を減らすために、現場に無関係な事務職や副社長までも現場に動員するという、異常なシフトまで組み始めました。

現在、都労委のあっせん活動は継続中です。ユニオンは、団交再開要求と抗議行動を並行しながら、闘いの輪を大きくし会社を追い詰めたと思います。相手よりも1日も長く闘い抜く覚悟です。練馬全労協はじめ、多くの働く仲間の支援・連帯をお願い致します。



本社前団交要求

練馬地域ユニオン労働相談からまなぶ 5

★労働相談：最初の期間満了の雇止め

有期雇用で最初の契約更新時に契約期間満了で雇用打ち切りを通告された。

★回答：最初の期間満了の際の雇止めであっても、当初の契約の際に更新が予定されていた場合には、反復継続更新の実績がなくとも解雇権濫用法理の類推適用が認められる場合がある。

労働条件通知書

1. 契約の更新の有無の項目に更新する場合があります。
2. 契約の更新時には次により判断する。
 - ・ 契約期間満了時の業務量
 - ・ 勤務成績、態度
 - ・ 能力
 - ・ 会社の経営状況
 - ・ 従事している業務の進捗状況

上記の条件によって労働者が期間満了後も雇用を継続するものと期待することに合理性があるなら、更新拒否が相当と認められるような特段の事情がない限り更新拒絶は信義則に反するとして雇止めを無効とした裁判例もある。

（参考資料：労働事件ハンドブック 2015年第二東京弁護士会労働問題検討委員会）

うつうつ運動のすすめ



入浴の疲労回復作用

仕事で疲れて帰った時、湯船に浸からずさっとシャワーだけで済ませてしまうという人も多いのではないのでしょうか？しかし、入浴は一日の疲れを癒すために有効な手段となるのです。今回は入浴で得られる、三大疲労回復作用について取り上げていきます。

まず、二つ目に挙げられるのが温熱作用です。お風呂に入ると体が温まり、皮膚の毛細血管や皮下の血管が広がり、体の老廃物が排出されやすく疲労の改善に繋がります。またぬるめの温度であれば、気持ちよく疲労の改善をする副交感神経が優位になるので、リラクゼーション効果もあります。更に、入浴の仕方によってはヒートショックプロテインと呼ばれる体の傷んだ細胞を修復するタンパク質が増えるので、免疫力を高める効果なども期待できます。

二つ目は、お湯に浸かったときにかかる水圧作用です。脚には全血液量の約三分の一が集まりますが、陸上では重力がかかるため心臓まで上がりにくくなります。入浴すると水圧が血管に働き、ポンプのような作用で足腰に滞留している血液が心臓へと還流しやすくなる事で血液循環が一層促されるので、疲労回復に効果的です。

最後は浮力作用です。地上では姿勢を保つ為に自らの体重を支えるので、主に足腰から背中にかけての筋肉が常に緊張を強いられます。ところが、水中では浮力が働き、肩までお湯に浸かると体重が約九分の一程度になると言われているため、関節や筋肉への負担が軽減される事で緊張がほぐれリラックスしやすくなります。

スポーツ選手の間では疲労回復を早める目的で、積極的にストレッチなどの軽い運動を行うアクティブレストという休養法が用いられています。疲れを感じる時ほどただ安静にするだけではなく、水分補給に注意しながら、上手に入浴等も取り入れ疲労回復に役立ててはいかがでしょうか。