

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/

シルバーハート(介護職場)での闘いは続く

一昨年（2016年）10月から発生している介護職場での労働争議が続いています。

大きな争点は、一方的なシフト勤務削減と勤務地変更の現状回復要求にあります。

(有)シルバーハートの女性社長は、団体交渉には1回も参加せず、本社での直接要請行動にも会おうとしません。昨年2月には団体交渉も一方的に打ち切り、代理弁護士（弁護士）を入れ替え強硬な態度に出してきました。

やむなくユニオンは、昨年2月より本社前・事業所近くの駅頭での情宣活動を開始しました。練馬全労協をはじめ、各地域ユニオン、N関労、フジビ争議団、JAL争議団等の労働団体・組織より支援を受け、今日まで行動継続しています。

新たな会社側代理人（弁護士）は、シフト勤務削減、勤務地の一方的不当配転、時給アップ、休業補償等の要求は一切受け付けません。

ユニオンは、昨年10月打開策として東京都労働委員会に「不当労働行為救済申立」を行いました。これに合わせるかのように、会社は第二次団交に応じてきましたが、10月からのシフト勤務をゼロにする「仕事外し」の強硬策に出してきました。仕事外しはすでに9ヶ月にも及びます。稲本さんは派遣登録し慣れない現場作業に従事しながら、何とか生活を維持し闘っています。

労働委員会の調査は、6月26日、第5回期日が終了し論点整理が行われているところです。

さらに事態は進行し、今年3月、会社は稲本さん個人に対し「債務不存在確認訴訟」を東京



シルバーハート本社前抗議シュプレヒコール

地裁に起こし、ユニオンの大衆行動に対抗してきました。債務目録には、「介護事業所での労務を提供させる債務、介護職に限定して労務を提供させる債務、給与振込手数料債務、賃金を休業補償として支払う債務、介護福祉士資格保持者になったことをもって時給50円値上げする債務、雇用保険料支払い債務」が存在しない主旨が記載されており、ユニオンの団交要求項目をほぼ拒否するもので、東京地裁での法廷闘争まで拡大してきています。会社側の訴訟提訴は、労働運動とりわけ憲法28条で補償されている労働三権を否定するものです。断じて許すわけにはいきません。

練馬地域ユニオンは、練馬全労協とともに大衆行動を広げ勝利するまで闘う決意です。

働く仲間の皆様のご支援とご協力をよろしくお願い申し上げます。

陳述書

稲本 雅之

会社と団体交渉を始めてから、1年半以上が経ってしまいました。会社都合で減らされたシフト勤務を戻してほしいという、ささやかな当たり前の希望から始まったものでした。ところが会社側は不実な言動をエスカレートさせ、僕がとうとう裁判の被告席に座らされるという事態にまでなってしまいました。夢にも思わなかった現実です。

会社は更に僕の勤務を激減させ、現在は完全に勤務日数零という異常事態が、もう10ヶ月以上も続いています。僕は生活のため日雇いの肉体労働をしながら闘っています。

組合は昨年10月、東京都労働委員会に不当労働行為救済の申し立てをしました。会社はあらゆる事実をねじ曲げて、後付けの屁理屈を次々とでっち上げます。嘘で固めた主張はボロを出し、馬脚を表していません。会社は労働委員会で不利になってきたために、逆に訴訟を起こしたのではないのでしょうか。この訴訟は、労働委員会の不当労働行為救済を蔑ろにするものであり、団体交渉の意義をも無視しています。実に卑怯なやり方で、憤りを禁じ得ません。

会社側はこの裁判で、一切の債務がない



シルバハート本社前での抗議

などという誠に理不尽な主張をしてきました。恫喝、嫌がらせでもあります。会社という強い立場の者が、一労働者に過ぎない弱い立場の者を裁判で訴えるという、本当に非情で悪質性が高い行為だと思います。このような会社の横暴や悪徳弁護士を、僕は決して許したくありません。

そして一日も早く、本来の介護職の現場で、元の業務に復帰したいと、切に望んでいます。裁判所におかれましては、正義と公正の立場から、正直者が泣き寝入りをせずに済む、あるべきご判断を是非ともしていただきたいと、心からお願い申し上げます。何卒よろしくお願い申し上げます。

練馬地域ユニオン労働相談からまなぶ 8

☆労働相談：年次有給休暇を取得したが賃金保障が6割しか支払われていない。
有給休暇の賃金計算方法について知りたい。

☆回答：有給休暇の賃金計算は通常の賃金
で処理するのが一般的ですが、有
給休暇の賃金計算方法は以下の方
法によります。

有給休暇の賃金計算方法

パート・アルバイトが有給休暇を取得
した日の賃金は

- ①平均賃金（過去3か月間における1
日あたりの賃金）
 - ②通常の賃金（所定労働時間労働した
場合に支払われる通常の賃金）
 - ③標準報酬日額（健康保険法 ※労使
協定が必要です。）
- のいずれかの方法により計算します。
※アルバイト従業員など1日の労働時
間が一定でない場合は①の方法、パ
ート従業員など一定している場合②
の方法をとることが多いようです。
- ④休業補償等の災害補償
 - ⑤減給制裁の制限

◎就業規則で年次有給休暇の付与日数と計
算方法について確認することが大事です。

①の平均賃金により計算する場合は次の
(A) (B) を比較して高い方を取りま
す。

(A) $\frac{\text{過去3か月間の賃金の合計}}{\text{過去3か月間の暦日数}}$

(B) $\frac{\text{過去3か月間の賃金の合計}}{\text{過去3か月間の労働日数}} \times 0.6$

平均賃金（労基法12条）

平均賃金は、次の金額を算定する際の基準
となるものです。

- ①解雇予告手当
- ②休業手当
- ③年次有給休暇の賃金

（参考：東京都労働局 労働基準法のあらまし2018より）