

# 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](mailto:support@nerimaunion.org)  
 HP : [www.nerimaunion.or/](http://www.nerimaunion.or/)

## 1日8時間働けば誰もがフツーに生活できる賃金を!

全労協・練馬地域ユニオン

練馬地域において、練馬全労協、練馬地区労、練馬労連の団体と各労働組合の共同行動として最低賃金改善の情宣活動を練馬駅西口、りそな銀行前で「1日8時間働けば誰もがフツーに生活できる賃金を！」

「いますぐどこでも最低賃金時給1000円に！時給1500円をめざして」と訴えて情宣活動をしています。

連帯の挨拶は、練馬全労協議長、練馬労連議長、東京土建練馬支部、郵政産業労働者ユニオン練馬支部、練馬地域ユニオンなどの各代表者から労働者の生活状況、職場の状況が話され、「格差」が労働者の中に拡大している、今の最低賃金の水準は「人間らしい生活」には程遠く、低賃金や地域間の賃金格差が固定化されている状況も分かりました。

全国のコンビニで売られている商品は一律同じ値段なのに、そこで働く労働者の賃金は何故一律ではないのかとの訴えもありました。

「最低賃金1500円」の根拠としては、政府が年間の労働時間を目標としている1800時間、月の労働時間は150時間と考えると、そこで月額22~24万円の収入を得ようとすれば、時給は



2018.10.17 西武池袋潜練馬駅西口 りそな銀行前

1500円以上となり、「最低賃金1500円」というのは根拠のある数字です。

私たちは「1日8時間働けば誰もがフツーに生活できる賃金を！」と全国一律の「最低賃金1500円」を目指すべきだと思います。

最低賃金の闘いは地域の労働運動の取組だけでなく広く市民運動との連携を計り、最低賃金改善の理解を広める必要があると思います。

全国最低賃金一覧表 2018.10.01

北海道	835	千葉県	895	静岡県	858	岡山県	807	宮崎県	762
東北		東京都	985	愛知県	898	広島県	844	鹿児島県	761
青森県	762	神奈川県	983	三重県	846	山口県	802	沖縄県	762
岩手県	762	北陸		関西		徳島県	766		
宮城県	798	富山県	821	滋賀県	839	香川県	792		
秋田県	762	石川県	806	京都府	882	愛媛県	764		
山形県	763	福井県	803	大阪府	936	高知県	762		
福島県	772	甲信越		兵庫県	871	九州			
関東		新潟県	803	奈良県	811	福岡県	814		
茨城県	822	山梨県	810	和歌山県	803	佐賀県	762		
栃木県	826	長野県	821	中四国		長崎県	762		
群馬県	809	東海		鳥取県	762	熊本県	762		
埼玉県	898	岐阜県	825	島根県	764	大分県	762		

# 企業の雇い止め(解雇)横行

## 改正派遣法と労働契約法18条の潜脱行為

### 派遣切り

改正労働者派遣法の施行から3年になる9月末を機に派遣労働者の雇い止めが増えています。改正派遣法は2015年9月30日に施行されました。それまで書類整理のファイリングや秘書、翻訳など政令で定められた26の業務については派遣期間に制限なく同じ部署で働き続けることができていました。

施行後は業務に関わらず全ての派遣社員は「3年の期限を超えて同じ人を同一部署で働かせることができない」ことから、企業は3年の期間雇用ないで合法的と言われている雇い止めに走っています。

同法の目的は「常用雇用の代替えを防ぎ、キャリア形成をはかる」「希望する人に正社員の道を開く」として、3年前に安倍政権は労働者の反対を押し切り強行採決し施行しました。同法は次の雇用安定措置を義務付けてはいます。3年働いたら ①派遣先に直接雇用を依頼 ②次の派遣先を紹介 ③派遣会社で無期雇用で雇う。しかしこれは形ばかりの措置義務です。企業は派遣労働者を経営の調整弁にし、経営の合理化の手段に使っています。

### 労働契約法18条無期転換雇い止めも

雇い止めは派遣労働者だけではありません。労働契約法18条の無期転換申し込みルールが今年4月から始まりました。5年を超え



る有期契約労働者が無期契約を申し込めるようになったのです。だが申込期間前の雇い止めが続出しています。（本紙5月20日号にて日本通運の事例を掲載）

### 雇用安定化のための闘いを

改正派遣法も労働契約法18条も非正規労働者の雇用の安定が目的のはずの法律なのに実際は法のルール逃れの雇い止めが横行しています。非正規労働者は2103万人（8月31日総務省統計局発表）にのぼり、その平均年収は172万円（国税庁発表）でしかありません。労働者の労働から生まれる利潤を企業は内部留保金にまわし、非正規労働者は低賃金で簡単に雇い止めされる。雇い止めを阻止し、雇用の安定のため、すべての労働者が団結して闘うしかありません！

## 練馬地域ユニオン労働相談からまなぶ9

### ☆労働相談：無断欠勤でペナルティとして賃金が減給された。

職場の同僚には連絡してあり無断欠勤ではない、会社は仕事についても組み替えており仕事に支障はなかった。減給には納得できない。

### ☆回答：懲戒処分が有効となるための要件があります。

懲戒処分には、組織における服務規律や職務上の義務に違反した者に対する制裁、懲罰的な意味があり、本人に反省を促すものです。厳重注意で済まされるものから、減給や一定期間の出勤停止を命じるもの、最も重いものでは解雇処分まであります。このような処分を下すことは労働者に大

きな影響を及ぼすことから、使用者側にはその根拠となる法律や社内規程が求められます。

会社に無断欠勤ではないことを主張し減給の根拠を示すように求め減給処分の撤回を要求すること。

### 1. 懲戒に関する法律上の規定

懲戒については、従来の判例を成文化した労契約法第15条にその有効性についての規定があります。懲戒処分が有効とされるためには、①

懲戒処分の根拠規定の存在、②懲戒事由への該当性、③相当性が必要であるとされています。

### 2. 懲戒の有効要件

#### ①就業規則等における根拠規定の存在

使用者が労働者を懲戒するためには、周知された就業規則に懲戒の対象となる事由（懲戒事由）と懲戒処分の種類が定められていなければ

なりません。労基法も懲戒制度を設ける場合には「その種類及び程度」を就業規則に明記すべきことを要求しています。

#### ②懲戒事由該当性

次に、懲戒処分の対象とされた従業員の非違行為が就業規則の懲戒事由に該当し、懲戒処分に「客観的に合理的な理由」（合理性）があると認められることが必要です。

形式的に就業規則の懲戒事由に該当する行為があったとしても、事実に秩序を乱すおそれのないような行為であれば、そもそも懲戒事由に該当しないと解釈されます。

### 3. 懲戒処分の相当性

懲戒処分は「当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」（相当性を欠く場合）には無効となります。（労契法15条）

また、手続的な相当性も判断要素の一つとなり、一定の場合には、定められた手続を経ていることもそのものが懲戒処分の有効性の要件となりことに留意する必要があります。

### 4. 懲戒処分における適正手続

①適正手続が定められている場合—就業規則や労働協約等により手続きに違反して行われた懲戒処分は無効です。

機会を付与することが必要であるとするかは裁判例では分かれています。

②手続規定が定められていない場合—就業規則に手続規定が定められていない場合は弁明の

（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）