

〈復刊 2 号〉訂正版

【部内資料】2018 年 3 月 9 日発行

★★★★★★★★★★★★★★

栃木県労連 NEWS

★★★★★★★★★★★★★★

発行者 栃木県労働組合総連合（略称 栃木県労連）

〒321-0138 宇都宮市兵庫塚 3-10-30 E-mail ; roren.office@totigi.org

TEL ; 028-653-1401 FAX ; 028-653-1579

定例 9 の日行動を実施しました

3 月 9 日（金）、小山駅東口（6：30～；155 回）、宇都宮駅東口通路（7：30～；79 回）において定例宣伝を実施しました。県労連、下都賀労連、JMITU、全教栃木、福祉保育労などの組織から 9 名（小山 4、宇都宮 5）が参加し、通勤・通学途上の労働者や学生に、ポケットティッシュ入りのリーフなど 900 枚（小山 400、宇都宮 500）を配布し、「9 条改憲 NO！」などを訴えました。

4 月の定例宣伝は、「春の県民総行動」当日に実施予定の早朝宣伝行動に振り替えますので、多くの皆さんの参加をお願いします。

4 月 23 日（月）7：00～小山駅東口、7：30～宇都宮駅東口連絡通路

※小山の開始時刻が毎月と異なりますので、ご注意ください。

ヤマト学園は組合員の雇い止めを撤回せよ！

ヤマト学園教職員組合は、組合員の雇い止め無効、配転無効、損害賠償の支払いなどを求め、3 月 26 日に栃木県労働委員会にあっせんを申し立てる予定です。

昨年 6 月の結成以来、同組合は学園側に対して、一方的に延長された労働時間を元に戻すこと、未払い残業代の支払い、就業規則の制定、不当な配置転換の撤回、業務内容の改善などを求めて団体交渉を重ねる中で、正常な労使関係を築こうと努めてきました。学園は未払い賃金の支払いなど法的義務のある事項は応じたものの、授業料集金業務の見直しや配置転換の撤回などには応じようとせず、12 月になって「県の指導による来年度のカリキュラムの変更」を口実に、S 組合員（非常勤教員）の雇い止めを通知してきました。

あっせん申請に先立ち、組合は県労連・下都賀労連の支援の下、2 月 20 日に群馬銀行と県文書学事課に申入れを行い、その中で県の担当職員は「カリキュラムの変更を指導したことはない」旨を回答しました。さらに、ハローワークに S 組合員が現在担当している科目の教員募集の求人が出されており、この雇い止めの不当性は明らかです。

このほか、セクハラやパワハラを受けた組合員や、業務命令で不法行為に加担させられた組合員、社会保険に未加入だった組合員もいます。理事長や幹部職員が経営を私物化している実態もあります。このような異常な職場を、働きやすいまともな職場にするために立ち上がった労働者を、県労連全組織を挙げて支援しましょう。

第 6 回幹事会を開催しました

3月8日（木）18：30より、17年度第6回幹事会を開催し、11名中10名が出席しました。おもな議題は、評議員会の総括、労働相談、春闘の進捗状況などについての報告、争議の闘争支援、春の総行動の実施、当面の活動日程などについての協議でした。

春の総行動は4月23日実施予定で、12日に県民運動連絡会の会議が開かれ、要請先や要請項目などについて協議される予定です。

JMITU 各支部でスト決行！

3月8日（木）、JMITU加盟の日本起重機、日信工業の両支部では、18春闘要求実現に向けてストライキを実施しました。日本起重機には県労連から佃幹事が、日信工業には都賀労連から青木事務局長が激励に駆けつけました。

知っておきたい無期雇用転換「5年ルール」とは？

2013年の労働契約法（以下、労契法と略）の改正により、有期雇用契約が、①**通算5年を超え**、②**1回以上更新され**、③**同一の使用者との間で契約している場合**、労働者から使用者に申し入れることで期間の定めのない雇用契約に転換でき、使用者はこれを拒むことができません。予め「無期雇用転換を申し出ないこと」や「更新は最長5年以内」などを盛り込んだ契約は、労契法の趣旨に反し「無効と解される（厚労省）」ものです。

大企業の中には、2～3年目に6か月間のクーリング（無契約）期間を置き、通算契約期間をリセットする会社もあります。しかも、6か月後の再雇用を約束し、6か月分の賃金に相当する額の一時金を出すなど、「無期転換したくないが、労働者に逃げられたくない」という身勝手で脱法的な手口であり、法の趣旨に反すると言わざるを得ません。

なお、無期転換ルールの対象になるのは同法施行後の契約期間とされていますので、施行から5年になる今年4月1日以降に本格発動します。それを前に雇い止めの相談が急増しているところですが、雇い止めや脱法的な無期転換逃れを許さない世論を形成する運動が求められます。

無期雇用転換が実現しても、自動的に正社員になったり労働条件が向上したりすることを意味しません。労契法では「現に締結している〈中略〉と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある場合を除く。）とする」と規定しています。「別段の定め」によって労働条件を悪化させることは、無期転換権の放棄・躊躇につながるので、厚労省も「望ましいものではありません」としており、あってはなりません。そして、現状維持にとどまらず、無期転換を機に賃金・労働条件を向上させるために、労働組合の力を遺憾なく発揮しましょう。