

発行者・ユニオンネット・埼玉 : 組合事務所・〒346-0005 久喜市本町6-12-25  
発行責任者・渋谷晃次 : 電話・080-5504-5891 F A X・0480-22-0019・Eメール [kozi-2002@nifty.com](mailto:kozi-2002@nifty.com)  
ホームページアドレス <http://homepage3.nifty.com/union-net-saitama/>

## I・Nさんの努力で若干の前進！

7月1日(月)の会社側の回答に対し、3日の日に、早田弁護士に問題点について相談をしました。その日に、春日部労働基準監督署の上岡監督官にも相談しました。

その問題点は、①「固定月給制」から「日給月給制」への労働条件変更は明らかな不利益変更ではないのか。②職種変更を伴う配置転換であり、合理的で業務上必要な配置転換とはいえない。その理由として、★一般事務職から重量物取り扱いを含む現業への配置転換である。★同一事業所内で過去、同様の配置転換が行なわれておらず、女子作業員もいない。③簿記2級を認められての入職であり、雇入時に職種が限定している。本事例の配置転換は、本人の同意がない限り過去の判例に照らし違法の疑いがある。④日給月給制の賃金・退職金等の規定の開示と具体的な試算、固定月給制との比較と説明を。⑤職種変更をするには正当な理由が必要であり、根拠となる、雇入通知書・就業規則・契約内容の明示を求めます。⑥生産部にて従事する労働内容について、1、部品の仕分け作業、2、入出荷時の振り分け及び梱包を日常業務とした場合には、腱鞘炎や腰痛などの体への負担が容易に想像されます。今回の配置転換は、内容的だけでなく、効率的体力的に無理があり、合理的とはいえません。以上の問題点をまとめて、会社側に7月12日に送付しました。

その回答が7月19日に届きました。

① 固定月給制から「日給月給制」への変更については、従前の「月給」扱いのまま維持することとします。②★「部品の仕分け作業」に就いていただきますが、その作業のなかで労働基準法にいう(重量物)「断続作業で30キロ以上・継続作業で20キロ以上」の取り扱いをさせる

ことはありません。★同一事業所内で過去、同様な配置転換が行なわれておらず、女子作業員もいないことは事実です。しかし、会社全体では、転勤・配置転換は実施しています。日野工場では、複数の女性パートが製造業務に就いており、製造業務に新規学卒女子を採用した経緯もあり、決して今回の配転が特異なものではありません。③職種限定の件は、大阪労働基準監督署の見解を聞いてみましたが、求人票の応募条件をもって職種限定があったという解釈には無理があり、また即違法性があるということにはならないとの見解でした。④①で回答したとおりであり、賃金・退職金とは違いがありません。⑤東京工場の事務所には、就業規則等の規定集を設置し開示しています。【本人に確認したらいつでも見られるようにしてなかった】⑥重量物を扱う業務に就かせませんので、心配の腱鞘炎や腰痛などが発生する可能性が、従前より高まることはないと考えます。との回答でした。

このほかに、会社側と本人の間で、「自宅待機」についての解釈の違いが表面化しています。



日比谷野外音楽堂での原発再稼働への抗議集会

本人は、今後についてのなかで、「今回は、会社の指示による自宅待機は、」という文章を会社側に送付したところ、今回の回答書のなかで、「会社は、あなたに『自宅待機』を命じた事実はない」といつてきています。本人は6月13日に、小林課長から現場への配転を言い渡された時に、「指示に従わないのであれば、現職でもいる場所もないし、工場でも危ないので使えない、」といわれたことと、6月14日に労基署の報告をしようとしたら、「文書で報告をしてください」といわれたので、文書のやり取りを命じられたので、自宅で有給を取っていた。自分は「自宅待機」を命じられたと理解した。と語った。

### 「休暇の取り扱いについての」確認について

年次有給休暇をとる場合、欠勤をする場合においても、あらかじめ所属長の許可を受けなければなりません。先日おくれた「届書」を速やかに提出してください。提出がない場合は、「無届による欠勤」にて処理するほかありません。一応の決着がつくまで保留ということですが、何を保留して欲しいのか不明です。「届書」の提出を保留ということであれば、上記の通り認めることは出来ません。年次有給休暇の「届書」を提出した上で一部を給与反映するか、欠勤の「届書」を提出したうえで一部控除を受けるか、二つに一つだけありません。後者の場合、当然以後に年次有給休暇の残日数を取得されることは問題ありません。実際として、給与計算の締切日が経過し、7月22日までに給与振込み手続きをするため、現在のままでは、「無届けによる欠勤」となり、貴方の7月給与の勤怠は全て欠勤とし、月給者としての給与控除が発生します。なお、7月22日午前中までに「届書」の提出があれば、その届書の通り反映いたします。以上ご承知おきください。という回答がありました。

### 7・27の執行委員会でのI・Nさんの考えは！

7月27日の14:00からの執行委員会では、回答書ではっきりしたことは、◆給与は従前の「月給」扱いにて維持することになった。

◆業務の中で労働基準法の「重量物」の取り扱いはさせません。◆配置転換については、あくまで生産部に配属し、「部品の仕分け作業」についてもらうという考え方は一貫して変更されていない。この状況を働判断するか。本人に考え方を聞いたが、「まだ当分の間、会社側に対して、自分の要求を追求していく。まだユニオンに入る気持ちになっていない。」と話されましたが、方法はいくつかは考えられるが、このままの状況で、解決できるとは考えられないが、ユニオンの門戸をあけて、相談とアドバイスで、見守るしかないのだろうか。

### 全労協第25回定期大会熱海で開催！

全労協の第25回定期大会が、9月23日・24日の両日、熱海のニューフジヤホテルで開催されます。私どもの代議員参加は1名の割り当てになっております。しかし、この日は、埼玉県本部の執行委員会が、午前10時から午後まで入っており、三役・会計部長は出席できません。そこで組合員の中で、参加できる方がありましたら、茂木書記長まで申し出ていただきたいと思います。

日時：2013年9月23日（祭日）・14:00

0開会—24日・12:00閉会

場所：熱海ニューフジヤホテル

参加費：15,000円+交通費



全労協の第24回の定期大会・真ん中が金澤議長