

北九州地区労連ニュース

2020年1月号 No. 159

連絡先 北九州市小倉北区黄金1-4-9-207号
 メール k_oren@ybb.ne.jp 093-921-0747
 ホームページ http://www.geocities.jp/k_oren/

解雇・残業代未払い・パワハラ
 あきらめないで電話して下さい
 秘密厳守 相談無料 労働相談ホットライン
093-921-0747
 k_oren@ybb.ne.jp

2020

実現しよう！大幅賃金引上げ 全国一律最低賃金制度、均等待遇 消費税減税
 許すな！安倍9条改憲 社会保障破壊
 職場と地域からの共同を掲げ、未来を切り拓こう！

北九州地区労連は、2020春闘を右記のスローガンを掲げ年明け早々の1月9日早朝新春宣伝行動を行いました。春闘共同に加盟する組合は、要求前進を目指す様々な取り組みを始めています。

市内4つの駅頭で早朝宣伝

1月9日「北九州春闘共同連 万円以上の引き上げが必要で 絡会議」の新春宣伝行動が門司・小倉・戸畑・黒崎で取り組まれました。

景気回復のためにも月額2

万円以上の引き上げが必要で 絡会議」の新春宣伝行動が門司・小倉・戸畑・黒崎で取り組まれました。

景気回復のためにも月額2万円以上の引き上げが必要で 絡会議」の新春宣伝行動が門司・小倉・戸畑・黒崎で取り組まれました。

年が明けた1月3日、仕事の疲れと年末の飲みすぎの疲れを癒すためのほんとは、家のリビングで過ごしていると、アメリカがイランの司令官を空爆したというニュースが流れてきました。驚いて、すぐに情報を得るため、SNSをチェックしてみました。SNSをチェックして見ましたが、SNSのツイッター上で世界の検索ワードは「WW3」がトレンドとなっていました。た。「WW3」は日本語で「第三次世界大戦」のことです。日本のトレンドはこの時、「お正月のテレビ特番」でした。私も20代前半くらいまで、政治的内容に、あまり興味がありませんでしたが、現在の日本は選挙の投票率を見ても、無関心すぎるように感じます。日本国内では政治的議論を嫌がる空気が根強いのも原因なのかもしれません。今回の出来事で、日常を振り返ってみると、大人になってからというもの、憲法や小学校の時の戦争の授業のようなことに触れる機会は純粋に減ったなと感じます。そういった事について市民が気軽に学べる場所をたくさん作っていくことが、大事だと感じた新年の出来事でした。(石)

雨上がり

全労連は、2020年国民春闘をタイトルにあるスローガンを合言葉に大幅賃上げや全国一律最低賃金制度の制定、改憲阻止を目指し、運動の強化を呼びかけています。

安倍政権は、平和憲法を踏みしめ、緊張状態の続く中東への自衛隊派遣を閣議決定だけで決め、派遣しました。桜を見る会問題では、税金の私物化も明らかになっているにもかかわらず、説明責任を果たすどころか逃げ回っています。さらに政権を支える官僚が忖度し、資料を破棄し証拠を隠滅しています。幕引きを図る態度に国民は、怒りを通り越し、あきれられるばかりです。IR問題では、自民議員の逮捕・取り調べが行われている中、監視委員会を発足させるなど市民感覚とは違っています。

もういいでしょう！黙っては何も変わりません。今こそ、「安倍政権即時退陣！」を声に出して迫っていきましょう。そして、何より大事な平和を守りましょう。

アメリカ追随の姿勢も拍車

者の生活と中小企業の経営を困難にしています。



アメリカ追随の姿勢も拍車

実現しよう！大幅賃金引き上げ 全国一律最低賃金制度

許すな！安倍9条改憲

社会保障破壊

★ 2020 新春旗びらき 開催 ★

1月10日(金)18時15分から小倉北区リーセントホテルで、北九州春闘共闘連絡会・北九州地区労連共催2020年新春旗びらきが開かれました。来賓、加盟組合、友誼団体、共闘団体、うたごえの仲間など130人を超える参加者で、楽しいひと時を過ごすことができました。

重要ですが、根本的な全国一律最低賃金制度や公契約条例など全ての労働者の生活改善につながる運動も重要です。また、市民の命を守る立場から、公立・公的病院を存続させる運動も始まります。と運動の前進につながる決意を固めあう場となるようにとあいさつしました。

まず主催者を代表して永富議長の挨拶がありました。「前略く春闘共闘では、3つの課題で大きく前進させたいと思っています。一つ目の課題は、大幅賃上げについてです。この春闘では、大幅賃上げを実現することが必要であり、大企業に社会的責任を果たさせるため、みなさんとともに奮闘する決意です。二つ目の課題は、安倍暴走政治に今年こそ終止符を打ち、野党共闘を前進させるのかです。安倍政権に退場してもらうために、様々な選挙で自民党を追い詰めましょう。三つ目の課題は、北九州地域の労働者の権利を守り、発展させる取り組みです。労働相談の解決は

来賓には、15人が参加しました。福岡県労連山下議長、日本共産党の田村衆議院議員が高瀬県議・石田団長をはじめ7人の市議などを代表して、平和ネット・平和・労働・人権北九州共闘センター竹内議長、の3人の方から激励のあいさつを受けました。「今こそ共闘が大事。」ということがいずれの方のあいさつからも聞かれました。



第2部交流・懇親の集いは、国労北九州地区本部岡山委員長の乾杯で始まり、争議団共闘の報告、ほぼすべての加盟組合の紹介、九州セミナー・JMTUの組合員をモデルとした映画「時の行路」などの訴えが次々に出され、有意義な時間を過ごすことができました。

最後に、健和会労組の安達地区労連副議長閉会のあいさつでは、社会心理学者加藤諦三さんの言葉を引用し、「今までのように全部お互いの話し合いで解決しましょう、というも

のでなくなってきた」「人間の幼児化。世界が成長を拒否して、今までの成長の流れから退行の流れに、歴史の逆行が始まったかもしれない。今の世界は成熟拒否の世界。」と世界で様々起こる危機や困難に対して、「相互理解」や「寛容」から逃避して、自らの成熟を拒否する。そういう人が実は、世界のリーダーシップをとるべき国のトップになっている。アメリカのトランプ、イギリスのジョンソン、トップではないが欧州極右政党の党首、そして安部です。幼児化し、自らの成熟を拒否する人が国を握り、これまたそれに共鳴する国民を強く刺激し、国の中に世界に向かって分断を拡散する。世界の世界の逆行という問題に対し、その解決能力を本当に求められています。解決能力を持っている勢力を探せば、そこには市民社会というキーワードが導き出せるかと思えます。世界で、日本で、北九州で、共闘や協同で多少立場の違いも人々ともコミュニケーションをとり、つな

がり、相互理解で困難を克服しようとする人たち、ここにこそ、歴史の逆行を止め、成長を保障する道があると思います。労働組合は、まさにその役割を担っていると思います。先頃発表をされた、労働組合基礎調査によれば組織率は16.7%とさらに下がっています。ただ、希望がないわけではない、組合員数そのものは微増であるが増えております。そこには、今日お集まりの各組織の皆さん方の日々の努力が積み重なっています。その確かな成果を、今年一年、当面する2020年春闘でさらに飛躍させ、労働者の分断から相互理解へ、地域住民とのさらなる連帯へ、一つ一つ成長・進化を目指して行くことではありませんか。」

その後「がんばろうを」を全員で肩を組みながら高らかに歌いました。永富議長の2020年春闘の前進をめざす決意をこめた団結がんばろうで幕を閉じました。共闘の広がり重要性を実感できる旗びらきとなりました。



地区労連新役員から決意と抱負がよせられています。地区労連ニュースで5回に分けて掲載しています。お楽しみに。(順不同)



会計監査 小田 恭司
(年金者組合)

会計監査に選出された小田恭司です。

年金者組合北九州協議会の出身です。

年金者組合は、年金を引き下げるのは憲法違反でということ

で裁判を5年間続けています。福岡県では17回の口頭陳述や証人陳述を行っており、2020年2月10日に結審の予定です。近々、判決が予定されていますが、勝利判決を勝ち取るためにみなさんのご協力をお願いいたします。



副議長 堀田 和夫
(地域一般労組)

北九州地区労連は、労働戦線の右翼再編に反対し、たたかうローカルセンターを北九州に子多くの労働者の声に答え1989年12月に結成されました。

大会には、31の組合から155人(代議員109人、傍聴46人)が出席、多くの民主団体友誼組織から来賓として35人が参加し総勢190人を超える熱気あふれる北九州市にたたかうローカルセンターが結成された喜びにあふれた大会として大きな成功を勝ち取りました。

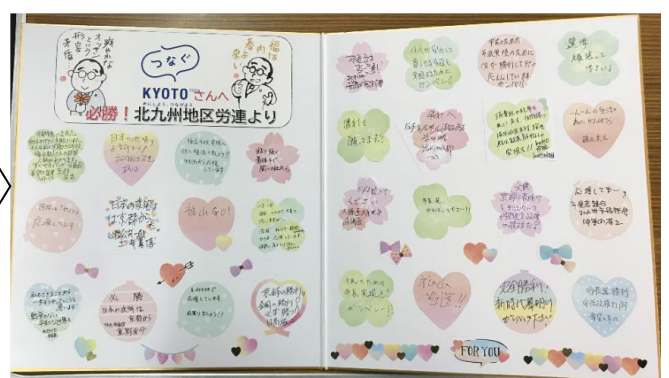
あれから30年、私は結成当初から地区労連運動にかかわり、この間加盟組合の要求前進、新規加盟組合の拡大や地域労働者の不当な解雇、未払賃金、ハラスメント問題など様々な要求悩みの解決のために力を尽くして来ました。これから、がんばっていききたいと改めて決意をしています。

2020
北九州春闘共闘連絡会
総会・学習会 開催
日時 1月31日(金)
18:30~

2020新春旗びらきの様子



京都市長選教功寺手書き



労働法コラム 第61回

～退職について～



黒崎合同法律事務所
平山 博久 弁護士

1 最近、退職したいのに辞めさせてもらえない、とか、どういう方法で退職すると伝えたらよいか、とか、退職したら損害賠償すると言われたため辞められない等、退職したいのに辞めさせてもらえないことに関する相談を受けることがあります。

そこで、退職に関する規程を整理してみます。

2 まず退職と一括りに言っても、一方的な意思表示による退職(辞職)と、合意による解約である合意退職の2種類があります。

使用者による解雇の時も、一方的な解雇なのか、合意による

退職なのかが問題となることがありますが、退職が解雇と決定的に異なるのは、解雇が解雇権濫用法理による制約があるのに対して、労働者には辞職の自由があつて原則として辞職は自由であるという点です。

ですから、就業規則等で辞職には使用者の承諾を要すると定めたとしてもそれは無効であると考えられます。憲法で職業選択の自由が保障されていることに照らしてもそう考えるのが当然です。

もっとも、辞職することができるという労働契約が終わるのか、という問題は別の問題ですから、民法や労働基準法に照らして注意が必要な場面も出てきます。

(1) まず、民法627条1項では、期限の定めのない労働契約では2週間前の予告が必要とされています。ですから、「今日、辞めま

す」と言った場合に、使用者の承諾が得られれば、合意による退職として有効で

すが、使用者の承諾が得られない場合には、当然にその日に労働契約が終了するわけではなく、労働契約が終了するまでに2週間を要します。また、その予告期間を長くする就業規則がある場合の効力が問題となりますが、過去の裁判例の中には、期間を長くした部分を無効としたものがあります。

(2) また、期間の定めのある労働契約については、「やむを得ない事由」があれば直ちに解約できるとされています(民法628条)。おも

っとも、期間の定めがあつても専門職などを除いて1年以降は自由に辞職できません(労働基準法137条)。

次に、やむを得ない事由としてどのような場合があるかという点については、職業選択の自由に照らし、緩やかに解されるべきです。また、労働を強制することはできないので、やむを得ない事由がなかったとしても事実上、退職する

ことはでき、後は契約違反があつたとして使用者が労働者に対して損害賠償を求めてくる可能性が残ります。

(3) さらに、期間によって報酬を定めた場合、「解約の申入れは、次期以後についてすることができ。ただし、その解約の申入れは、当期の前半にしなければならぬ」とされており(民法627条2項)し、6カ月以上の期間によって報酬を定める場合(年棒制等)には、3カ月前に申し入れが必要とされています。

例えば、1月1日から31日までの労働対価を月給制で支払うとされていた場合、1月の前半までに辞職の意思表示をすれば、1月31日の満了をもって労働契約は終了します。

3 このように、労働者には辞める自由があり、且つ、一方的な意思表示によりすることができ、使用者の承諾は不要である以上、辞職したことそれ自体を理由として、使用

者から労働者に対して損害賠償請求をすることはまず認められないと思われま

す。もっとも、期限の定めのある契約で、集団で退職した事例において、労働者に対する損害賠償を認めた事例がありますので、事案に応じた検討は必要です。

3 このように辞職なのか、合意退職なのか、いつ効力が生ずるのか、といった点を踏まえた上で、使用者に対して意思表示をする必要があります。

そのため、意思表示は書面によることが望ましく、口頭の場合には録音するなどして、退職の意思表示があつたか否か、退職の合意があつたか否かといった点に対する将来の紛争を防止する方法を取るようにしましょう。

