

北九州地区労連ニュース

2020年8月号 No. 166

連絡先 北九州市小倉北区黄金1-4-9-207号
 メール k_roren@ybb.ne.jp 093-921-0747
 ホームページ https://kitakyushu-roren.sakura.ne.jp/
 (リニューアルしました)

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

「今こそ全労連の出番」女性初 新議長に全教小畑氏

全労連の第30回定期大会が29日30日オンラインで行われました。スローガンは、「新型コロナウイルスを克服し、安倍改憲を止め、憲法が生きる社会を」「雇用を守り、8時間働いて人間らしく暮らせる社会を」「すべての労働者を視野に組織と要求を前進させ、未来を切り拓こう」と述べた。

つ全労連の拡大強化を呼びかけました。野村幸裕事務局長が21年度までの運動方針案や最賃アップシヨンプランを提案しました。

野村幸裕事務局長が21年度までの運動方針案や最賃アップシヨンプランを提案しました。



運動では世論を変え、政権与党内の賛同や労組の枠を超えた動きをつくり出したと強調。社会的役割と影響力を持つ

その後、単産、地方組織の代表などが討論しました。特に興味深かったのは、愛知県労連の代議員でした。「労働組

合の姿の『見える化』に力を入れている。自民を含む10人の国会議員が最低賃金署名の紹介議員になった。コロナ問題のハローワーク前アンケートが連日報道された。民間委託された公務職場の非正規職員への労基法順守を県へ要請し、通知が発出されるなど情勢を動かしている。」と述べました。

討論後、あらかじめ郵送で行われた役員選挙の結果が公表されました。新議長に小畑雅子氏(全教) 新事務局長に黒澤幸一氏(日本医労連)ら新役員を選出して終わりました。



新議長の小畑 雅子さん

雨あがり
 8月に入り、太陽はより一層照りつけ、うだるような暑い日が続いています。毎日の暑さからは想像できないのですが、暦の上ではもう秋の始まりだそうです。季節の挨拶も暑中見舞いから、残暑見舞いへと切り替わります。

この時期おいしくいただけるのは、トウモロコシです。イネ科の植物で、米、小麦とともに世界三大穀物のひとつです。北九州でもトウモロコシの栽培がさかに行われていることは知っていますか？私は先日、若松で朝に採れたてのトウモロコシをいただきました。甘味が口いっぱいにひろがり、まるで果物かのようなみずみずしさでとろけそうでした。この甘さとみずみずしさは早朝に収穫することがポイントらしく、最高のタイミングで私たちのもとに届けてくれる農家さんたちの努力のたまものです。

他にもオクラやナスなどこの季節に楽しめる野菜は豊富にあります。暑さでまいった体に、旬の野菜で滋養を供給したいものです。(中)

憲法改正？急ぐのはコロナ対策！

7月19日、平和をあきらめないネットの宣伝行動が小倉駅前で行われました。

当初、小倉駅とツルハドラッグ（旧東映会館）前の2カ所で開催されていましたが、突然の雨で小倉駅前に全体が集合し、労働組合や農業、中小業者、女性、医療、法律家、平和団体の仲間60人がそれぞれ立場で新型コロナウイルスの感染がなかなか収まらない中、安倍政権が憲法改正に固執することに抗議の声を上げました。

6月17日に国会が閉会し、安倍首相と自民党はコロナに便乗し、人権抑圧の緊急事態条項を憲法に創設する議論を憲法審査会で始めようとしたが、国民と野党の共闘の力で押しとどめました。

東京が連日多くの感染者を報告する中で始めたGOTOナウイルスの危機で政治・経済・社会の在り方が問い直されている。自粛を求めても保障は不十分で届かず、廃業。失業が増え続けている。

憲法25条は、国民の生存権を保障するとともに「国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増強に努めなければならない」と定めており、「自粛と補償は一体に」という私たちの要求は当然の権利を回すべきと訴えました。



福岡県労連 公契約部会

7月15日（水）19時から県労連大会議室で第3回公契約部会が行われました。コロナ禍で本来4回目となるはずでした。参加は、座長の福建労管さんを中心に建交労、全印総連、県国公、福祉保育労、福岡地区労連、事務局として県労連事務局長、そして北九州地区労連の8人でした。

まず、各参加者から「コロナの影響と労働条件・処遇改善」の報告がありました。厳しい状況の中福岡地区労連からは、「自交総連の役員もしており、この間組織拡大が進んでいる。5分会設立ができ、組合員も倍増した。コロナで休業を余儀なくされたり、職を失ったりするなど切羽詰まった状況に、足を運び相談活動を地道にやってきた成果だ。」と語られました。

他の労組でも「組合があるところは、60%ではなく100%の休業補償を勝ち取っている。」などの報告がありました。

一方、雇用調整助成金を申請して休業補償をしろ。と要求書してもなんだかんだと理由をつけ支給されていない。解雇事案が発生した。などの報告もありました。

その後県国公の山川事務局長による学習会が行われました。国が業者に発注する場合の契約手続きの流れが紹介されました。「原則競争入札だが形骸化から様々な手立てが取られてはいるが、人員削減で価格調査などが十分でない。など公務員削減が契約の面でも悪影響を及ぼしている。」という内容の話がありました。

その後今後の計画について話し合いました。5月の評議員会の際にする予定だった北海学園大学川村教授を迎える学習会をいつ行うのか、次回の公契約部会・学習会をどうするか、8月の定期大会に向けて行うこと、部会の会議日程について話し合いました。

私たちが求める社会への提言、公契約条例のイメージをより多くの人に知ってもらう取り組みをしようかと確認されました。

北九州ネットの反核アピール

長崎原爆投下の日、8月9日 たりして路上写真展も行いま
(日)14時から平和をあきら した。

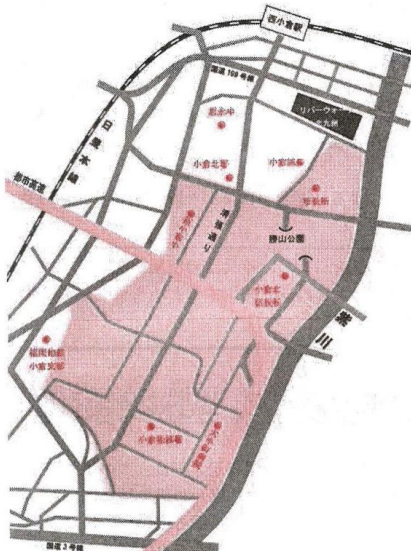
めない北九州ネットの反核ア ピール行動を小倉駅前で行い ました。
長崎原爆投下の8月9日と いうこともあって、通りがかり の方が写真パネルを真剣に見 ていました。さらに改憲阻止の 緊急署名や核兵器廃絶署名に

8月9日第一目標は、巨大な 陸軍造兵廠のある北九州小倉 でした。その内容をまとめたビ ューを配りながら、原爆写真のパネルを手持ちしたのり立てかけ 方々の署名している光景が目立

原爆投下 第一目標は「小倉」だった

陸軍小倉造兵廠という巨大な軍需工場があったことが理由

8月9日といえば、長崎に原爆が投下された日ですが、この日の原爆投下の第一目標は「小倉」だったということが伝えられています。その理由は、今の勝山公園を中心にした左図(北九州市のホームページから引用)のような巨大な軍需工場があったことによるのです。



正式名称は「陸軍小倉造兵廠(そうへいしょう)」といい、東西に最大735m、南北に最大1325m、総面積582,717m²(約176,000坪)もの敷地を誇った工廠で、小型戦車、小銃、機関銃、高射機関砲、砲弾、風船爆弾、化学兵器などを製造していました。全国に8つあった造兵廠のなかで生産額は2位だったそうです。(Wikipediaによる)

基地や軍需工場というのは格好の標的ということ

たまたま、煙か雲によって投下目標が定めにくくなったために、原爆投下が長崎に変更されましたが、小倉に投下されれば、長崎と同じ甚大な被害を及ぼしたはず。戦争は、前線における戦闘だけでなく、基地や軍需工場をミサイルなどで破壊するなどして後方を絶つというやり方は常識になっています。戦争においては、基地や軍需工場は格好の標的にされるのです。

市民を巻き添えにする「標的」は、今でも、いくつもある

全国の米軍専用施設面積の約70.6%が集中する沖縄は、戦争状態になれば格好の標的になるでしょう。また計画が撤回されたとはいえ、山口や秋田に陸上イージスが設置されたなら、これもまた標的にされていたことは明らかです。沖縄以外の佐世保や岩国、厚木など米軍が駐留しているところも同様、市民を巻き添えにした戦争が展開されるということです。安倍政権や自民党は、今までの「専守防衛」をはるかに超えた「敵基地攻撃能力」の保有を検討しています。敵基地攻撃能力は言い方を変えれば先制攻撃であり、戦争そのものです。そのための施設は相手から見れば「標的」であり、市民の生活と隣り合わせということです。

平和をあきらめない北九州ネット 北九州市小倉北区金田2丁目6-4 TEL:093-571-4688



この日の行動は、300度を超える炎天下ではありましたが、手ごたえのあるアピール行動となりました。参加者は約300名でした。

「こたご」ピースの平和マラソン無事終了!

7月26日(日)に「第12回こたごピースの平和マラソン」を開催しました。この平和マラソンは、2009年7月20日に第1回を企画しましたが、雨天により中止しました。それから走り続けて、今回で12回目となりました。第1回から前回までは、門司港駅をスタートして八幡東区の小伊藤山公園までを走って来ましたが、何とか市内の網の目マラソンが出来ないものかと思案してきました。今回、新型コロナウィルス感染対策で、みんなと一緒に走るのがダメなら、それぞれが自由に走ってゴールしてはどうかということで、この企画が生まれました。朝9時に門司港駅と下曾根駅と八幡駅をスタートするコースと、10時半に折尾駅をスタートするコースと四コースを設けました。ゴールは八幡東区の小伊藤山公園です。

小伊藤山公園には戦時中、防空壕がありました。1945年8月8日の八幡大空襲で、その防空壕に逃げ込んだ300人余りの市民が、防空壕の中で犠牲になりました。爆弾で焼き尽くされた市内の上空を炎と黒煙が覆いました。翌、8月9日に長崎に投下した原子爆弾を積んだ爆撃機が、小倉の上空に現れ、原子爆弾を落とそうとしました。

が、厚い雲と黒煙に覆われて目標が定まらず、長崎に投下されました。戦後、八幡駅前平和を願う復興を目指して整備されてきました。ロータリーの真ん中には平和祈念像(女神の像と鳩)があります。そして、日本を代表する村野藤吾設計の八幡市民会館や美術館、八幡図書館等が創られて「文化の拠点」としてスタートしました。しかし昨年、市民の反対の声を無視して八幡図書館は壊されました。八幡市民会館は残り残りましたが戦後復興の思いが失われようとしています。

この日の八幡駅コースはスタート直後、激しい雨に見舞われましたが、その後、雨もやみ渡船場に着き、渡船で戸畑から若松に渡り洞海湾を一周して小伊藤山公園にゴールしました。このコースを走った神田孝さん・加藤由美子さん・近藤咲子さんの三人は20kmを2時間10分で見事完走しました。四コースの他にも自宅から小伊藤山公園までオリジナルコースを走ったり、歩いたりしてゴールした方もいました。ゴール後、小伊藤山公園の慰霊塔の前で記念撮影をして解散しました。今回は、スタッフ6人、ランナー13人、ウォーキング1人の合計20人の参加者でした。

労働法コラム 第68回

恣意的な解雇に対する対応



黒崎合同法律事務所

朝隈 朱絵 弁護士

Y社でスーパーのレジ打ちをしているXさん(女性)は、別の店舗に異動を打診されましたが、通勤時間が長くなってしまふことから、幼い子供の育児や家事に支障を来すとして、異動を断りました。その直後、以前のレジ打ちのミスを原因として、解雇されてしまいました。Xさんは、この解雇に納得がいかず、引き続き、Y社で働くことを希望しています。

解雇は契約上の解雇事由に該当する事情がないと無

効となります。解雇がなされた場合、雇用契約書や就業規則に解雇事由が定められているので、まずは、いかなる事由が、どのような理由で、定められているのか、使用者に説明してもらいましょう。そして、この際、口頭での説明にとどまらず、書面で示してもらったことが重要です。のちに訴訟等の手続きに進んだ際に、使用者がどのような理由で解雇を行ったのかを検討することが、解雇の有効性の判断のスタートとなります。ですので、使用者がいかなる理由を示しているか、その理由の説明に変遷がないか、言った言わないの話にならないように、きちんと書面で示してもらいましょう。

「恣意的に解雇をしました」と正面から認めることなど考えられず、ほとんどの場合は、〇〇を理由に解雇をします。と、労働者のミスや態度等、何かしらの事情を挙げてきます。では、このような場合に、会社の真の目的を、どのように暴いたらいいのでしょうか。

内心の問題については、労働問題以外の場面でも多々問題となり、立証の難しい問題です。直接証拠で基礎づけられるわけではなく、様々な間接事実によって基礎付けていくしかありません。

この事案の場合、Xさんとしては、Y社による解雇の真の目的は、異動の打診に従わなかったXさんを排除しようという恣意的なもので、違法・無効であると主張して、労働契約上の地位の確認をしたうえで、無効な解雇期間の賃金の支払いを求めたいところです。

このような事案の場合、例えば、以下のような事情を総合的に考慮することになります。

解雇事由とされるミス自体の重大性、ミスと解雇処分の時期の近接性(かなり前のミスを今更持ち出して

きている)、Y社は解雇事由とされるミスに対して注意喚起をするなど従前から問題視していたか、ミスの後のXさんの態度の改善の有無(ミスを反省し、改めて、最近ではミスが生じていない)、他の労働者と比較してXさんのみ不利益に扱われていないか(他の労働者も同じミスをしているのに何らの処分も受けていない)、Y社がXさんを嫌悪する理由が当該ミス以外にないか(本件でいうと、Xさんが異動を拒否したこと)、Y社がXさんを嫌悪するような態度を従前からとっていたか、Y社が示した解雇事由が明確・合理的なものであるか、解雇事由を変遷させていないか。

どのような事情を考慮するかはケースバイケースですが、様々な事情を総合的に考慮して判断していくこととなります。

なお、仮に、使用者が解雇事由として示したものが使用者の真の目的であったとしても、解雇の相当性、つまり、解雇までするのはやりすぎだ、という主張ができる可能性は多分にあります。解雇は、労働契約上の地位を失う、労働者にとっては生活を維持するため

の手段を失う、とても効果の大きな処分です。このよう

な効果をj持つ解雇という処分をするには、注意喚起をしたり、Xさんから事情の聞き取りをしたり、他の

もっと軽い処分を検討したりしたか、等の事情も考慮されることとなります。

また、Xさんが労働組合に所属して組合活動を行っている場合に、Y社がその活動の弱体化を図る目的でXさんの解雇を行った場合は、別途、不当労働行為の問題となります。この件については、また、別の機会に詳しくお話しさせていただきます。

