

北九州地区労連ニュース

2020年10月号 No. 168

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/

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_roren@ybb.ne.jp

中央最低賃金審議会が目安額を示さず！(2002年以来)

福岡県の最低賃金は時給842円(1円アップ)

今年の最大の特徴は、政府が示した方針で中央最低賃金審議会が目安額を示さなかったことです。目安額が示されなかったのは2002年以来です。ランク別の引上げ状況は、Aランクで1円が2県、2円が2県、引き上げなしが東京都と大阪府。Bランクでは2円が2県、1円が6県、引き上げなしが静岡県、京都府、広島県。Cランクでは、3円が1県、2円が2県、1円が9県、引き上げなしが北海道と山口県。一方Dランクでは、3円が8県、2円が8県でした。中央最低賃金審議会が目安額を示さない中、40県(85.1%)が引き上げを決定したことは、最低賃金の引き上げと地域間格差の是正を求める地方の切実な声が示されたものと言えるでしょう。また、2020年あった地域間格差は221円に2円縮まったが、最高位の東京が据え置かれたり、各ランクの一番高い県を抑えることで格差是正を図ろうとする力が働いたのだと

考えられます。大幅引き上げを抑制するランク制度の限界性は明らかであり、廃止するしかありません。今年度は過重平均で901円から902円のわずか1円、0.1%増(昨年27円、3.1%)の引き上げにとどまりました。リーマンショックの時でさえ、2009年は最低賃金を過重平均で1.4%引き上げています。最も切実な最低賃金近くで働く労働者の賃金が据え置かれ、格差がますます広がることになりません。

全労連はこの間、全国各地で最低生計費試算調査を行い、現在の最低賃金水準では最低限の生活が行えないことを明らかにしてきました。そして、生計費に地域間格差が存在しないことも実証してきました。この調査結果を踏まえ、全国どこでも誰でもが8時間働けば、普通に生活できる賃金水準として「1時間当たり1500円以上」を求めてきました。

最低賃金の現行方式は、制度的に限界にきていることは明らかです。最低賃金が労働人口の都市部集中、地域の過疎・高齢化、地域経済の疲弊、さらには日本の低賃金の温床にもなっています。

北九州地区労連は、9月30日朝戸畑駅、夕小倉駅前宣伝を行いました。2か所まで延べ20人の参加があり、地区労連最低賃金チラシを600枚ティッシュペーパーとともに配布しました。



雨あがり

4月から苅田町のM小学校で週18時間(授業12時間)英語専科非常勤講師(会計年度任用職員)として働くことになった。しかし、コロナウィルス感染防止のために5月半ばまで学校は休校し、6月から通常授業が始まった。

北九州では学校でコロナ感染者が出たこともあり、感染予防対策で職員の負担が非常に増えたと聞いた。しかし、苅田のM小では検温カードを教室で担任が確認(職員用は校長が押印)、マスクの着用、換気、席を離す、手指消毒は言われたが、掃除は子どもたちがしていた。トイレ掃除は不明?北九州市ほどの厳しさを感じなかった。

授業は6月1日から「45分間の通常授業6時間(高学年)」で、外国語も毎週欠けることなく実施されている。授業は試行錯誤の連続だが、幸いALTの先生がベテランで日本語も大丈夫なので助かっている。3・4年生はゲーム的な要素の多い「外国語活動」なので結構楽しんでる子が多いが、5・6年生は教科書を使う教科「外国語」なのでやる気のある子とそうで投げている子の差が大きいを感じる。残り半年、「外国語の学習は楽しい」と感じる子を少しでも増やしたいと思う。(大)

事例検討会・労働法学学習会

今里晋也弁護士のお話

10月19日(月)18時30分〜貴船市民センターで第81回事例検討会(労働法のお話)を開催しました。これまで

争議団の会議と並行して昼に開催して行きました。今回数年ぶりの夜の開催となりました。第一部は労働法の基本的な話として強行法規(法令の規定のうちで、それに反する当事者間の合意の如何を問わずに適用される規定)の話でした。労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約はその部分について無効となり、無効となった部分は労働基準法の定める基準によって補われる。(労基法13条) 事例①では、労働契約書に有給休暇はお盆と正月に3日ずつ計6日しか認めてない場合、②では有給休暇を25日認めている場合、③では、「成績が悪いから」と言われ、基本給の減額があった場合、④例についてどうなるか考えました。①は労基法に達しない労働条件なので、労基法に基づき所定の有給休暇が付与される。②は労基法を上回

る労働条件を定めるものだから有効。③は就業規則に達しない労働条件を定める労働契約だから、労基法12条により無効となり、就業規則に基づき基本給が支払われる。

第二部は、使用者の労働者に対する損害賠償請求の成否がテーマでした。事例は最近増えている使用者の労働者に対する損害賠償請求・求積請求、労働者の使用者に対する求積の事例でした。

今後事例に学び、賢く職場で法律を生かせるように学習会も続けていきます。今回北九州地域ユニオンの組合員さんが4人参加しました。

事例検討会・労働法学学習会



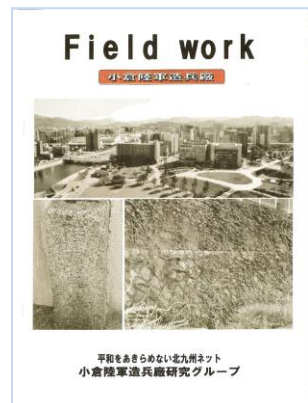
戦後75年小倉陸軍造兵廠跡の

フィールドワーク

(平和をあらためない北九州ネット)

10月17日(土)10時にソレイユホール駐車場に集合し約2時間のフィールドワークに参加しました。

竹内さんを中心に4人で下調べをされ写真の冊子が配られました。1Pには小倉陸軍造兵廠当時と現在比較地図もありました。その地図を見ながら過去と現在を見比べながら歩きました。朝まで降っていた雨も上がり中身の濃いフィールドワークとなりました。今でも小倉の町に残る山荘の後を見て、戦争の歴史を伝えることの重要さを学びました。参加者は約20名、地区労連からも3名の参加がありました。



2020年9条の会

北九州憲法ネット

第17回総会記念企画

10月17日(土)14時ウエルとばた中ホールで表記の集会が行われました。

まず、代表世話人の荒牧弁護士のおいさつの後、「1960年安保不滅の足跡」の上映がありました。日米安保闘争、三池炭鉱のたたかいに日本中の労働組合がゼネストでたたかう記録映画でした。

その後北九州第一法律事務所の大久保弁護士が「安保闘争を現代につなげる」と題して記念講演を行いました。

北九州憲法ネット第17回総会がその後開催されました。



議長就任決意

議長 永富 雅生

(北九州市職労)

昨年引き続き議長に選出されました、永富です。

今年4月から会計年度職員となり、学校校務員をしています。

仕事は、水道の修理から草刈り、耕運機を使つての畑づくりなど多種多様な仕事で子どもたちの学びの応援をしています。やがいのある仕事です。

しかし、身分的にはパートタイム職員で労働条件も正規に比べ良くありません。

同一労働・同一賃金裁判で郵政の仲間が勝利判決を引き出しています。こうした成果を全ての非正規労働者に広げるために全力を尽くそうと思っています。みなさんのご協力をお願いします。

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)



副議長 安達 靖史
(健和会労組)

副議長も3期目となりますし

た。この間、地区労連加盟組織の皆さまには、コロナ禍における医療や介護の問題について、私たちの運動に大きなお力添えを頂き本当にありがとうございます。持ち込ませて頂いた課題に反響が広がっていることに私たちも励まされ、たまたま禍の中で、地域の労働者・住民のいのちと健康をまもる社会保障制度へどうしても転換させるため、引き続き皆さんと奮闘したいと思えます。



副議長 大島 正
(全教北九州)

副議長3期目になります。今期も宜しく願います。全教北九州市教職員組合の執行委員をしていきます。34年間北九

州市で教職についていました。新任1年目から組合に入り「組合活動と教育研究(教研)は車の両輪」と先輩から教えられて色々と学んできました。

今年是对田町の小学校で外国語(英語)専科の非常勤講師をしています。初めての経験で新鮮な面もありますが、学校現場も非正規で多様な職種の人が増えています。

地区労連では他の労働組合の活動や労働相談、裁判闘争などの話を詳しく聞くようになり、まだまだ学ぶことの多い日々です。



幹事 池田 征治
(北九地区国公)

幹事に選出されました北九州地区国公の池田征治です。1997年と2018年の賃金を比較して韓国、イギリス、アメリカ、フランス、ドイツは賃金が上がっているのに主要国の中で日本だけが下がって

る。という報道を目にした。確かに私の賃金も上がっていない。今回のコロナに対する対応を見て世界は、国民に対して優しい対応にはなっていないように気がする。世界の国々と日本の違いは、国民の政治に対する関心度の低さなのかと思う。政治と国民を結びつけるためには、労働組合が必要だと思います。働きやすい職場づくり、暮らしやすい社会になるように微力ながら頑張りますので宜しくお願いします。

北九州地区労連では、例年賃改定に合わせ宣伝行動を行っている。今年は、加盟組合の行事にも考慮し、9月30日(水)朝7時15分から戸畑駅前、18時から小倉駅前で行った。参加者は、朝福建労北九州支部・年金者組合・地区労連事務局で7名、夕方は健和会労組・JMITU・KOHOO労組・全教北九州・市職労・年金者組合・北九州地域ユニオンで13名だった。最賃チラシ北九州盤をあらかじめ事務局でティッシュペーパーの袋に詰めていた。配布数は朝夕ともに300セットだった。コロナ禍の中、チラシやティッシュの受け取りを心配していたが、昨年までとはいかないまでもどちらも1時間以内で配り終えた。小倉駅ではティッシュが30分もかからずなくなったので、チラシのみの配布も行った。普段のチラシはコロナ以前でも受け取りが悪い。しかし、最賃チラシは生活に直結している方が多いためか、そこそこ取って



北九州地区労連第32回定期大会

10. 1 最賃上げろ全国一斉宣伝行動に呼応して
9. 30に実施(1面詳報)

北九州地区労連では、例年最賃改定に合わせ宣伝行動を行っている。今年は、加盟組合の行事にも考慮し、9月30日(水)朝7時15分から戸畑駅前、18時から小倉駅前で行った。参加者は、朝福建労北九州支部・年金者組合・地区労連事務局で7名、夕方は健和会労組・JMITU・KOHOO労組・全教北九州・市職労・年金者組合・北九州地域ユニオンで13名だった。最賃チラシ北九州盤をあらかじめ事務局でティッシュペーパーの袋に詰め

ていた。配布数は朝夕ともに300セットだった。コロナ禍の中、チラシやティッシュの受け取りを心配していたが、昨年までとはいかないまでもどちらも1時間以内で配り終えた。小倉駅ではティッシュが30分もかからずなくなったので、チラシのみの配布も行った。普段のチラシはコロナ以前でも受け取りが悪い。しかし、最賃チラシは生活に直結している方が多いためか、そこそこ取って

次は11月5日(木)朝、全国統一行動を、四役会・幹事会で検討していきたい。今回初参加者がいた。今、北九州埠頭を相手に争議を行っている方(増田さん)だ。「世間は冷たいな。」が最初の感想だった。「そんなもんならうな、時給で働いていない人は関係ない人もいるだろうけど、無関係なのか。難しいな、どうやればもっと気を引いて、取ってくれるのだろう。親切な人は取ってくれる。」と率直な感想を話された。一方チラシをまいている人(活動している人)は、「いい人だな。自分の得にもならないのに・・・それこそ奉仕の精神なのだろうか。」とも



労働法コラム 第70回

昨今の最高裁判決について



黒崎合同法律事務所

平山 博久 弁護士

1 ここ最近、期限の定めのある労働契約（有期労働契約）と期限の定めのない労働契約（無期労働契約）に対する最高裁判決が出ました。

争点は、有期労働契約を締結した労働者と無期労働契約を締結した労働者との間で、労働条件（賞与や退職金）の相違があった場合にこれが改正前労働契約法20条に反するものとして不法行為となるか、という点です。

2 まず、労働契約法20条は、有期契約労働者と無期契約労働者の労働条件の格差が問題となっていたことを踏まえ、有期契約労働者の公正な処遇を図るため、その労働条件につき、期間の定めがあることにより不合理なものとすることを禁止しています。

ですから、両者の間の労働条件の相違が賞与や退職金の支給に係るものであったとしても、それが同条にいう不合理に当たるとして不法行為が成立する場合もあり得ます。

そして、その判断に当たっては、当該使用者における賞与や退職金の性質やこれを支給することとされた目的を踏まえて同条に規定された諸事情を考慮することにより、当該労働条件の相違が不合理と評価することができものであるか否

かを検討することになります。

3 この点、最高裁は、令和2年10月13日、賞与及び退職金がそれぞれ問題となつた2事案について、相違を設けることが労働契約法20条に反しないと判断し、その部分について損害賠償を認めたと高等裁判所の判決を破棄しました。大まかな理由は、具体的事例に即して、①業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（職務の内容）の相違があること、②両者の職務の内容及び配置の変更の範囲の相違があること等の事情を考慮して、不合理性を否定しています。

結論において労働者にとつては厳しい判決となりましたが、他方で、上記2事案においては、住宅手当、夏季特別有給休暇に関する部分については労働契約法

20条違反及び不法行為の成立を認め損害賠償を命じています。また、その後に出された令和2年10月15日の最高裁判決では、扶養手当や年末年始勤務手当及び祝日給等の各種手当の相違についても損害賠償を命じております。

4 そうすると、大きな傾向として、①労働の対価である基本給、同じく労働の対価的要素・報奨的性格を有する賞与や退職金に関する相違については、有期と無期との間で職務内容や変更の範囲について相違があることを前提に不合理性は否定される傾向にあり、他方、②各種手当については、その手当の趣旨・目的等を考慮しても、職務の内容や変更の範囲の相違が認められず、その結果、支給するかどうかという相違を設けることが不合理であると認めら

れる場合が多い、ということを指摘できると思います。

もっとも、最終的には、個別具体的に不合理性が判断されることとなりますが、各種判断の蓄積がなされたという意味において、昨今、続けて出された最高裁判決は大きな意味を持つものと言えます。

有期契約労働者には賞与や退職金は出るの!?

