

北九州地区労連ニュース

2021年1月号 No. 171

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

年頭のあいさつ

北九州地区労働組合総連合

議長

永富

新年明けましておめでとう
 ございます。

昨年は、コロナ禍で労働者・国民は、大変な苦難を強いられました。

そのなかで労働組合の意義・存在が改めて認識されたのではないのでしょうか。

さて、菅政権のコロナ対策が極めて不十分で場当たりのなものであることが露呈し、菅首相の支持率下落に歯止めがかかりません。今年、必ずある総選挙で野党連合政権誕生が夢ではありません。

1月31日の北九州市議会銀選挙でもコロナ禍で不要不急な大型公共事業である下北道路にストップをかけ、コロナ禍で苦境にあえぐ市民にきちんとした対策・手立てを取らせるかどうか重要な課題であることを広く市民に知ら

せることが大切です。

北九州春闘共闘は、1月6日から駅頭での宣伝行動を取り組み、春闘も本格的に動き始めました。

春闘では、コロナ禍で明らかになった新自由主義による格差の拡大、年収100万円以下では所得が大きく減少し、年収800万円以上では

残業代などで少し減った程度で年収への影響が少ない人がほとんどであり、テレワーク利用も多く、コロナ感染リスクも少ないとの調査もあり、低所得者ほど深刻な状況です。

非正規やサービス業を中心に仕事を失う人が増えている一方、資本家・大企業は利益を最優先にこのコロナ禍でも資産を増やし続けています。企業の内部留保は、人件費



を抑制し貯めたものです。

日本全体が危機的状況である今、内部留保を労働者に還元すべきです。

北九州春闘共闘・地区労連は、北九州埠頭に代表する北九州地区の労働者の権利を守るとともに大企業に社会的責任を取らせ大幅賃上げを勝ち取るために様々な行動を配置します。

みなさんのご協力をお願いし、年頭に当たってのご挨拶とします。

雨あがり

最近では学生の姿を多くみかけるなど毎朝の電車の込み具合も通常通りに戻りました。ですがいまだに皆マスクをつけコロナウイルスが蔓延する以前とは確実に異なっています。マスクをつけることでの息苦しさを感ずますがそのような中でもマスクでお洒落をするなど、様々な個性を楽しむ人たちを見かけます。

コロナによって変化していく日常の中で、その変化を前向きに捉えて生きていくことの重要性を感じます。まだまだ、終わりの見えない戦いが続きますが自分の健康、隣の人の健康を気遣い頑張りましょう。(〇場)



秋季年末闘争・北九州市役所要請

12月22日(火) 13時 指導助手)の処遇の厳しさを30分、北九州市役所7階会議室で雇用政策課、技術管理局契約部へ北九州埠頭雇止め問題、公契約条例制定の要請を行いました。当初北九州埠頭株式会社が市の指定管理者であることから所管の港湾空港局への要請を希望していましたが、それは叶いませんでした。

公契約条例要請について意見交換を行いました。冒頭担当の技術管理局契約部契約制度井上課長から要請についての回答を文書と口頭説明で受けました。これに対し、永富議長は、コロナ禍だからこそ公契約条例の制定をと要求しました。福建労北九州支部の新屋敷書記長から福建労が行った一人親方を含む建設労働者の賃金実態調査をもとに切実な声を届けました。永吉事務局長は、ALT(外国語

12月22日(火) 19時 戸畑生涯学習センターで表記の学習交流会を行いました。毎月北九州第一法律事務所



第2回地域ユニオン学習交流会開催

12月22日(火) 19時 戸畑生涯学習センターで表記の学習交流会を行いました。毎月北九州第一法律事務所

兼ねて参加者の職場状況の交流を行いました。出退勤時刻の書き換え強要、本人の希望をしない職場への異動の命令、本訴で闘っている北九州埠頭の状況報告、労働委員会へあつせん申請をしているなどが報告されました。

その後、黒崎合同法律事務所の朝隈朱絵弁護士から個別の労使紛争と集団的労使紛争についてお話がありました。解雇、雇止め、割増賃金請求、配転・出向・転籍、休職、ハラスメント、労働災害など多岐にわたるテーマについて条

文を交えながらのお話は、わかりやすかったと好評でした。

ひとりでも加入できる地域ユニオンのみなさんや組合に加入されていないみなさんへも参加を呼びかけ、今後も行っていく予定です。ご期待ください。



1月6日全国一斉新春宣伝行

北九州春闘共闘連絡会は、年明け早々の1月6日(水)、戸畑駅前と小倉駅前の2か所で新春宣伝行動を行いました。戸畑駅前行動は、7時15分から福建労北九州支部、年金者組合、地区労連から10人が参加しました。小倉駅前行動は、エフコープ生協労組、北九州市職労、健和会労組、ポポロ労組、地域ユニオン、JMITU安川労組、JMITUTO支部、年金者組合などから15名が参加しました。厳しい寒さのなかでしたが、「最賃1500円に!」のチラシを折り込んだティッシュペーパーを800枚配布できました。



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)



幹事 西村 文男
(八幡地区協議会)

北九州市役所を60歳で退職して12年になります。それ以来、八幡地区の組織確立のため退職してからずっと幹事をしてきました。2014年6月に八幡地区協議会を結成し活動を再開しましたが、現在結成したメンバーが欠けて活動が停止しています。新日本スポーツ連盟県連盟理事長の活動が忙しくな

り、なかなか地区労連の活動に参加出来ていません。新たな気持ちで地区労連のスポーツ文化活動と八幡地区協議会再建に取り組む覚悟です。よろしく願っています。



幹事 大山 祥子
(学嘱労)

幹事会に選出されました学

嘱労執行委員長の大山です。今年度は、コロナ禍の中、学嘱労が恒例としてきた要請行動・座り込みが行えませんでした。活動は、ニュースを

発行して組合加入を積極的に呼びかけました。結果10名を超える加入がありました。一人の力は小さいものですが、引き続き会計年度任用職員の仕事に見合う処遇の改善を団結して求めていきます。



幹事 小田 恭司
(年金者組合)

コロナ感染予防の為、地区労連の活動に充分参加をできていませんが、頑張りたいと思います。

今年度、幹事に選出されました小田です。それまでの3

年間会計監査を担当しました。年金者組合北九州市協議会の事務局長をしています。

年金者組合は、6年前から

年金引下げ違憲訴訟をたたかっています。14の地方裁判で判決があり、すべて棄却されました。福岡地裁では、7月31日判決があり棄却しました。福岡県本部は98人の原告で、福岡高裁に直ちに控訴しました。第1回の裁判が2月10日(水)に決定しました。傍聴御支援をよろしくお願いします。



幹事 真島 裕子
(市職労)

年金者組合は、政府がすすめている75歳以上の医療費窓口負担の1割から2割への2倍化に断固反対して運動をすすめています。

今期、初めて地区労連の幹事となりました。市職労では女性部にずっと関わっている。地域の女性団体との共闘はありましたが、地区労連では自治労連以外の労組や様々な立場の方がおられ、と

ても勉強になります。

職場は保健所の食品衛生係ですが、昨年からは本来業務を縮小し、コロナ対応の応援にも入っています。12月から陽性患者が増え、1月14日には福岡県も緊急事態宣言の区域に加わりました。入院・ホテル入所の待機者の数も多くなり、患者さんも大変な状況ですが、職員も長時間の過重労働による疲労と非常に大きなストレスをかかえながら、なんとか業務を行っています。医療と公衆衛生という国や地方自治体の最も重要な責務をしっかりと果たしていくような政治に変えるためにも、みなさんと出来る事をやってみてほしいと思います。

**ユニオン北九州
争議支援行動No.2**

1月15日(金) 11時〜博多駅博多口正面福岡センタービル8階のサンケン電気九

州営業所へ2度目の抗議支援行動に参加しました。

昨年12月17日(木)の1回目は、寒風が舞う中の行動でした。しかし、この日は小春日の良い天気でした。韓国の地元ではマイナス10度の中、工場前のテントで籠城する労組の様子も説明があり、「私たちの心を凍らせるのはこの寒さではない!」と韓国サンケン労組の方々は、会社に長年貢献してきた労働者を平然と切り捨てようとする会社の仕打ちに怒りをたぎらせているそうです。

昨年、7月9日サンケン電気は、赤字を理由に韓国サンケンの解散・清算を突然一方的にホームページに発表したことに端を発しています。会社解散は、コロナによって韓国の労組が日本に來られない時期に強行されました。3年間に渡って計画されたつくりだした赤字による組合つぶしがあり、偽装廃業です。

労働法コラム 第72回

採用内定取消について



黒崎合同法律事務所

平山 博久 弁護士

1 はじめに

まもなく新社会人を多くみかける時期になります。他方で、社会人予定者の方が内定を取り消されるといふケースも少なからず存在します。特に昨年から本年にかけてコロナ禍を受けてそのような事態が生ずることが推測されます。

そこで、今回は、内定をめぐる法律関係について整理をしたいと思います。

2 採用内定による生じる法

律関係

まず、採用内定によってどんな法律関係が生まれているか、という点についてですが、端的に労働契約が成立したと考えるケースが多いと考えられます。

すなわち、①企業による募集⇒②労働者の応募(労働契約申込み)⇒③企業の内定通知(労働者の申込に対する承諾)により契約が成立するという考え方で、多くの裁判例においてもこのような考え方を基礎として、具体的事例に対する法的保護の在り方を考えています。

この点、「内定」とは別に「内々定」(内定の前段階である内定)という言葉があるようですが、結局は、内定か内々定かという言葉の問題ではなく、実質的にみて、労働契約申し込みと承諾の二つが認められるか、という当事者の認識と通知

等に関する具体的やり取りがポイントとなります。

3 採用内定者の法的保護とその限界

内定が労働契約の成立であったとしても、いまだ就労前の段階ですから、その保護が就労開始後の労働者と比較して弱いことは否定できません。

例えば、採用内定の取消事由が内定通知書や誓約書等に記載されており、これに該当する事由が生じた場合などが想定されますが、記載された事由の全てが当然に適法な内定取消自由になるわけではありません。この点について、裁判所は、採用内定取消が適当となるのは「採用内定当時から期待できない」「事実が後に判明し、それにより採用内定を取り消すことが「客観的に合理的と認められ、社会通念上相当」と認められる場合に限られると

められる場合に限られるとめています。

4 具体的手続

違法な採用内定取消がなされた場合、その取消は無効ですから、無効な解雇をされた場合と同様、労働契約上の地位確認や賃金請求をしていくことが考えられます。その他、債務不履行(誠実義務違反)や不法行為(期待権侵害)に基づく損害賠償請求をしていくことも考えられます。

また、労働契約が成立したと認めることができない内定前の段階(内々定等)であったとしても、使用者は、労働契約の成立へ向けて信義誠実に交渉をしていく義務を負うと考えられますから、その義務違反があった場合には損害賠償責任を負うことが考えられます。このように採用内定が認められる場合には将来労働者となることを前提とし

て相応の法的保護が与えられており、また、採用内定とは認められない場合であっても不誠実な交渉手続きをとった使用者が入社希望者に対して損害賠償責任を負うことがあるのです。

コロナ禍の現在、内定問題のほか、既存労働者の自宅待機命令、賃金未払、労働組合運動の在り方等様々な問題を検討する必要がありますが、この点については、私が所属している日本労働弁護団が、インターネットにQ&Aをアップロードしているため、一度、見ていただければよいと思います。

