

# 北九州地区労連ニュース

2020年6月号 No. 164

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

## 第77回評議員会ハガキにて了承

コロナ禍の中、北九州では第2波ともいえる突然の感染者急増が起きました。そのため第77回評議員会の会場として予約していた公共施設は軒並み閉鎖となりました。残念ですが、議案を郵送し、はがきで承認を取り付けるという方法を取らせていただきました。

今回の評議員会は、特に第32回定期大会に向け、役員定数や各種委員会発足の了承をいただくと、極めて重要な内容でした。

さらに、このような厳しい状況でしたが、加盟組合では春闘交渉を行い、前進を勝ち取っている組合もあり、ぜひ運動交流したいところでした。

しかし、一方地域ユニオンでは、連日のように相談が寄せられています。「突然、明日から来なくていいです」「会社をやめます。退職金は金がないので払えません。」などなどあってはならない状況の相談ばかりです。電話での相談から、来所相談を行い、丁寧に経過を聞き取り、不満から要求を練り上げ、要求書として整理しています。5月18日に受けた相談は、5月29日には入金を確認し、解決した例もあります。しかし、何度団交を行っても、なかなか前進が見られない相談

もありません。引き続き相談者に寄り添い、弱い立場にある労働者の支援に全力で当たります。

評議員会議案には、財政関連も含まれていました。12月に行った第76回評議員会から5月末までの期間が対象となります。大きなものとして事務所のサーバーが、故障寸前でしたので、取り換えを行わせていただきました。ご理解ください。収入的には加盟組合の人員減による減収が響いています。コロナ災害の中、厳しい状況ですが、世界に目を移すと

「労働組合の組織拡大が進んでいる。」というニュースもあります。困難な時だからこそ職場で声をかけ、拡大もよろしく願います。引き続きコロナ対策を万全に、地区労連運動を支えていただきたいと思います。



北九州地区労連 議長 永富 雅生

北九州地区労連に結集する仲間のみなさん、新型コロナウイルスのために仕事や家庭でも大変ご苦勞様です。

新型コロナの感染拡大で安倍首相は、場当たりの対応で批判されています。

私達も早く収束してほしいと思っていますが、安倍首相は、そのどさくさにまぎれ、黒川検事総長を誕生させようと画策しましたが、新型コロナウイルスの自粛の中でも多くの国民がSNSに抗議の声をあげ止めることが出来ました。

しかし、国民の窮状を支援する事業が広告大手の電通に丸投げにされ、さらに重層下請けできちんとした仕事をしているか確認もできないことが国会で明らかになっています。

安倍政権が中国やオリンピックを優先したため遅れた「新型コロナウイルス」への対応や使い道を明らかにしない予備費 10兆円など追及する必要があります。

北九州地域での新型コロナ感染の第二波は、落ち着いたようですが労働者の状況は深刻です。

地区労連としても評議員会を開き運動を大きく広げたいところですが、まだまだ新型コロナウイルスの特効薬がない今、多くの人を集めての会議を計画できないのが現実です。

労働者も雇用が守れても賃金カットなどで大変な状況にあります。

北九州地区の労働者の生活と権利を守るための地区労連の運動を構築するために新たな運動のスタイルを模索する必要があります。

評議員会の議案などをお送りしますので是非、お読みいただき、ご意見をお寄せいただければと思います。

雨あがり

感染症対策として職場環境はかなり大幅な変化が起きている。以前は、職場のパソコンを自宅に持ち帰ることは、様々な問題があり難しかったが、現在は在宅勤務となりそれも可能となった。在宅勤務になって通勤の必要がなくなり長距離通勤の解消等のメリットはあると思う。しかし、さまざまなデメリットもあるのではないかと思う。例えば通勤手当がなくなる。労働時間の管理があまりいまいになり仕事の内容で管理されてしまう恐れもあるのではないか。究極的には、労働者が会社に行って仕事をする必要がなくなるので固定した職場という場所がなくなるのではないか。労働者が集まらないので労働組合で話し合うこともできなくなる。いろいろと考えていくと非常に怖い労働環境に変化していくような気がします。現在は、社会全体が感染症対策として大幅に変化が起きているので労働組合も今までのやり方ではなく大幅に変化しないといけないと思います。漠然と不安は感じるのですが、パソコンもスマホも能力のほんのわずかしが使えない私の古い頭では、将来の労働環境改善のために今何をすべきなのか考えつかないのが情けない者です。

(池)

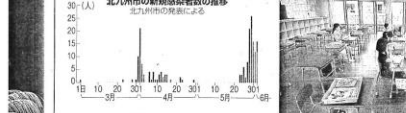
# 組合の努力でPCR検査の充実実現!

北九州市では、5月23日から19日連続で新規感染者が判明し、この間の累計は147人に上りました。その後は濃厚接触者でない教員要請を行いました。地区労計は147人に上りました。その北九州市では、6月11日、新型コロナウイルスの新たな感染者がゼロだったと発表がありました。この間学校での感染が話題となりました。地区労連に加盟する全教北九州では、組合による調査などを行い、実態把握を行いました。特に問題となったのは、感染者と同じ学校に勤める教職員の検査体制でした。4月上旬の時に教員の感染が話題となりました。しかし、濃厚接触者さえ健康観察対象とされるだけでした。朝夕に体温を測り学校へ報告する。特に熱など症

状があった場合には報告すた。そこで、市教委へ全教とては組合窓口を通じて検査の要請を行いました。濃厚接触者でない教員要請を行いました。地区労計は147人に上りました。その北九州市では、6月11日、新型コロナウイルスの新たな感染者がゼロだったと発表がありました。この間学校での感染が話題となりました。地区労連に加盟する全教北九州では、組合による調査などを行い、実態把握を行いました。特に問題となったのは、感染者と同じ学校に勤める教職員の検査体制でした。4月上旬の時に教員の感染が話題となりました。しかし、濃厚接触者さえ健康観察対象とされるだけでした。朝夕に体温を測り学校へ報告する。特に熱など症

## クラスター 震える学校

北九州で連続したクラスターが起きている。学校で感染が広がると、クラスターと呼ばれる。北九州では、5月以降、学校で感染が広がると、クラスターと呼ばれる。北九州では、5月以降、学校で感染が広がると、クラスターと呼ばれる。北九州では、5月以降、学校で感染が広がると、クラスターと呼ばれる。



北九州市の新規感染者数の推移 (2020年5月1日～6月1日)

## 37度以上は早退促す方針

北九州市では、37度以上の発熱が確認された児童・生徒は、早退を促す方針だ。市教委は、発熱が確認された児童・生徒は、早退を促す方針だ。市教委は、発熱が確認された児童・生徒は、早退を促す方針だ。

## 福岡市 順次オンライン授業

福岡市では、順次オンライン授業を実施している。市教委は、順次オンライン授業を実施している。市教委は、順次オンライン授業を実施している。

新型コロナウイルス感染者数

国内での確認例	1万705人 (+37)	死者	900人 (+2)
北海道	1086 (+5)	149	1
東北	68 (+1)	10	0
関東	88 (0)	10	0
中部	1011 (+13)	17	1
近畿	2589 (+2)	13	0
中国	665 (+1)	10	0
四国	19 (0)	0	0
九州	1096 (+3)	10	0
海外	88 (+1)	0	0
計	7232 (+43)	138	2

## 国内37人感染

国内での新規感染者は37人。市教委は、国内での新規感染者は37人。市教委は、国内での新規感染者は37人。

## 学校で複数感染 不安広がる

学校で複数感染が確認され、保護者の不安が広がっている。市教委は、学校で複数感染が確認され、保護者の不安が広がっている。

健康観察を厳格に。北九州教委は、健康観察を厳格に実施する方針だ。市教委は、健康観察を厳格に実施する方針だ。

## 警戒緩めず授業 筑豊

筑豊地区では、警戒を緩めず授業を実施している。市教委は、警戒を緩めず授業を実施している。

## 晴れの和装無料レンタル

晴れの和装無料レンタルサービスが実施されている。市教委は、晴れの和装無料レンタルサービスが実施されている。

## 「これだけ増えたら心配」

「これだけ増えたら心配」との声が聞かれている。市教委は、「これだけ増えたら心配」との声が聞かれている。

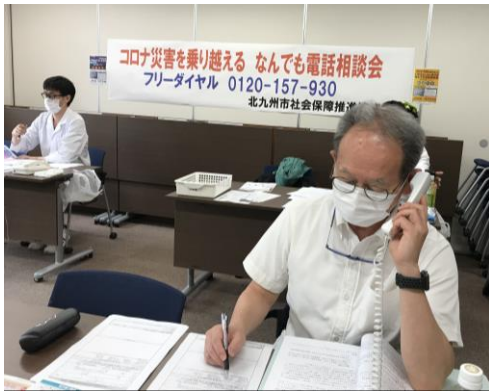


## コロナ災害を乗り越える いのちとくらしを守るなんでも電話相談No.2

6月6日(土) 10時から17時まで北九州社会保障推進協議会主催のなんでも相談会が行われました。前回(4月19日)は、電話を取り切れないほどかかってきましたが、今回の数は減りました。理由として、NHKで深夜の告知だったことが挙げられます。さらに、福岡市でも今回は行われました。回線数も多くそちらが優先的につながったのではという事務局の話もありました。

今回も弁護士、民商、健和のSW、SSC、労務士そして地区労連が参加しました。相談内容は、「コロナ禍の親と妹の職がなくなり、生活が厳しい状況にある。融資を受けて3カ月ほどは何とかやるが、それ以上はどうしてよいか。」という支援要請や「小規模介護事業所をやっている

る。住むところを失った人がいれば、住み込みで雇うが・・・」など支援の申し出などもありました。今後第3回を8月に行う予定になっています。緊急事態宣言による自粛要請は補償が不十分でスピード感にも欠け支援がいきわたっていません。店を閉めざるを得ない方の話が連日テレビでも放映されます。組合員や市民の声を集め、北九州市や各企業に届け、コロナ災害を乗り越えられるようにと奮闘中です。



## 2020春闘経験交流集会

6月20日(土) 13時30分から第3博多偕成ビルでして、太宰府市にある筑紫保福岡県民春闘共闘連絡会議主催の「20春闘経験交流集会」大杉薬品のパワハラと日報の

が開かれました。山下議長の虚偽記載をめぐる重責解雇とあいさつの後、「労働法制改悪組合の支援。いずれも裁判をとの闘いとコロナ禍の労働組闘っている原告の方が参加し合の役割」と題して六本松総じて、支援の呼びかけがあ合法律事務所の下野弁護士りました。第2「働き方改革とは何だろつで終了しました。(もちろんこの集会も新型コロナウイルス対策で30名以下の人数な流れの中でつかむ②現在の性」第4「求められる労働組支配層の「統治の到達点」を合の役割」と話は進みました。つかむ③コロナ禍が明らかに 中でも日本国憲法28条に

した日本の脆弱性と問題点を保障された労働組合の優位性つかむ④これからの打開の方と最後に話された「私たちひ策と労働組合の役割を考えとりひとりがどんな立場に立つのか」人生は常に実践と変ははじめに、最近の事件から革の中にあるの言葉は響きま

く博報堂事件(福岡地裁20した。20/3/17判決)の教訓 その後、春闘の経験交流で、として、無期転換を定めた労7人の発言がありました。国働契約法18条を争点とした労、Fコープ、医労連、福岡

地区労連、自治労連、北九州地区労連、自交総連からでした。春闘の前進や課題、コ



## 労働法コラム 第66回

## テレワークの問題点



黒崎合同法律事務所

溝口 史子 弁護士

新型コロナウイルス感染症予防をきっかけに、テレワークを導入する企業が増えていきます。これに伴い、浮かび上がった労働問題をピックアップしてみます。

## 1 残業代の請求

テレワークにおいても、労働基準法の労働時間規制が適用され、使用者は労働時間を適正に把握する義務を負います。このため、時間外労働を行った労働者は、使用者に残業代を請求することができません。

これに対し、使用者が事業場外労働のみなし時間制（労働基準法38条の2）を主張して、残業代の支払を拒絶することが考えられます。しかし、みなし労働時間制は、使用者が「労働時間を算定し難いとき」に限り適用されるもので、インターネットや携帯電話等の通信手段を活用するテレワークでは、使用者が労働者の労働時間を把握し算定することが容易であり、この要件に当たりません。厚

労省も、情報通信機器を活用した在宅勤務について、「情報通信機器が使用者の指示により常時通信可能な状態に置くこととされておらず、在宅業務が随時使用者の具体的な指示に基づいて行われるものではない」場合に、みなし労働時間制が適用されるとの解釈通達を出しています（平成16年3月5日基発0305001号）。この通達によっても、パソコンやタブレット

端末、携帯電話等を利用したテレワークにみなし時間制が適用されることはまれでしょう。

なお、使用者が「労務管理」目的で、労働者にウェブカメラの設置を義務づける等し、労働者を常時監視する事例もあるようです。テレワークは通常、労働者の自宅で行われます。使用者による常時監視は労働者のプライバシーの侵害であり、違法である可能性が高いと考えます。

## 2 必要経費の負担

労働基準法89条5号により、労働者の作業用品等の負担をさせる場合には就業規則への定めが必要で

す。このため、労働者がテレワークを開始するにあたり、情報通信機器（パソコン、セキュリティソフト、ウェブカメラ等）を購入する必要がある場合は、就業規則に特別の定めがない限り、使用者が購入費用を負担することとなります。

他方、テレワークにより増加する自宅の電気代、通信費等については、業務による利用と私的利用とを分けるのが難しく、使用者に全額の負担を求めることはできません。今後、テレワークが常態化する可能性があることを考慮し、労使間で負担割合を合意しておくことが望ましいでしょう。

## 3 その他

人事評価においては、労働者の労働が目に見える「成果」で評価される傾向が強まりそうです。しかし、労働者が誠実に業務を行ったとしても、必ずしも成果が得られるとは限りません。成果を得た（あるいは得られなかった）「プロセス」についても正当な評価を受けるため、随時、使用者に相談・報告したり、行った作業を記録したりする等、労働者側にも工夫が求められるでしょう。

また、上司と直接・個人的にメールや電話で連絡を

とる機会が増えることで、関係が閉鎖的になったり、公私混同したりして、パワハラやセクハラが深刻化するおそれがあります。業務と関連のない私的な付き合いは拒絶し、メールや通話記録を証拠として残し、早めに第三者に相談しましょう。

労使が直接会う機会が減るからこそ、労使双方に、業務に関する相談・報告を密にし、問題が生じたら早めに協議を行う姿勢が必要で

す。また、労働者側には、紛争になった場合に備えて、作業内容や上司への相談・報告内容を記録化しておくことが必要となるでしょう。

