

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

コロナ禍から労働者を守ろう！

世界規模の新型コロナウイ

ます。

ルス感染が広がる中、安倍政

長い自粛期間が終わり、少

での相談が増えています。

権はオリンピックや中国の習

しずつ経済活動も再開されて

その一つがインバウンド需

近平国家主席の訪日に遠慮し

います。地区労連は、自粛期

要などでつい年末まで好景気

て対応が遅れただけでなく、

間のなかでもコロナウイルス

だった業種からでした。

国民を支援する政策もぶれに

対策などで北九州市や商工会

「観光バス会社が倒産した。

ぶれ多くの批判を浴びていま

議所に申し入れを行い、公契

もつすぐ退職を迎えるが、退

す。

情や連合系の労働組合との共

職金は金がないので払えな

国会では、安倍首相がコロ

闘など模索してきました。コ

ないか。」という相談でした。

ナ禍のなかで検事総長に自分

ロナ禍でもできる行動はして

「20年以上真面目に勤めて

しました。しかしSNS上で

きました。7月14日に地

きて最後がこれか。」と意気消

見せつけた国民の怒りが阻止

区労連幹事会を開催し、今後

沈して相談にいられました。

につながりました。

の運動を議論しました。9月

会社のことを調べ、内容証明

コロナ禍は、北九州地域の

20日には、小倉北区の生涯

を送り、郵送や直接要求書を

労働者にも悪影響を及ぼして

学習総合センターで定期大会

届けるなどできることを精一

います。

を開催します。

杯行いました。

地区労連に寄せられた労働

コロナ禍で3密対策など取

その後「おかげで早期の解

相談の中でも、パワハラなど

りながら行います。

決ができました。」とにこやか

に加えコロナ禍での倒産相談

加盟組合のみなさんのご協

にお見えになりました。

も増えています。

力をお願いします。

今後労働者の要求に根差

労働者・国民の直接支援や

中小企業対策など地区労連の

した活動を行っていきます。

取り組む課題も見えてきてい

雨あがり

新型コロナウイルスが日本
 で流行し緊急事態宣言が4月
 7日に発令されてから、早くも
 3か月がたちます。

コロナウイルスが日本で本
 格的に広がりだして、緊急事態
 宣言が発令されましたが、緊急
 事態宣言発令は今回が初めて
 の事ではありません。

2009年の東日本大震災
 後に原子力緊急事態宣言が発
 令されてから、いまだに福島地
 域では緊急事態宣言は解除さ
 れていません。

時が過ぎるとともに、福島
 の話題はメディアで扱われるこ
 とが減っていますが、問題の解
 決には多くの時間を要し、これ
 から取り組むべき課題です。
 いまだに原子力発電所の問題
 は解決していません。

政府のコロナウイルスへの
 対応など現状を考えると、コ
 ナウイルスの問題も今後うや
 むやになってしまっているのはな
 いかと、危機を感じます。

コロナ禍、コロナ後の私たち
 どう行動をしていくかで、今後
 の生活は大きく変わるのでは
 ないかと感じるこの頃です。

がんばろう



“コロナ禍に克つ” 最賃全国一律1500円 全労連オンライン集会

全労連は6月28日、オンライン集会「コロナ禍に克つ！今でしょ！最低賃金全国一律1500円」を開き、全国を中継して最賃運動を交流し北九州地区労連も参加しました。

開会あいさつで野村幸裕事務局長は、健康と経済の対立をある最賃抑制の動きを批判し、「大企業の内部留保の一部で十分まかなえる。最賃を引き上げ、すべての労働者の賃上げにつなげていこう」と呼びかけました。

黒澤幸一事務局次長、竹信三恵子和光大学名誉教授、中澤秀一静岡県立短大准教授で討論。

竹信氏は、「コロナ禍での最賃抑制の動きに対して、「最賃はそもそも低すぎる。非正規雇用労働者が4割にのぼっている。1500円くらいまで上げることは当然です」と強調しました。

中澤氏は、大都市圏では住居費が高いものの、地方でも自動車維持費がかかり「最低生計費はほとんど変わらない」と全国

一律にする重要性を指摘しました。中澤氏は福岡市や北九州市の最低生計費調査にも参加されました。福岡市と北九州市の分析でも同様なことが言えると話されていました。

黒澤氏は、「海外ではイギリスの6.2%引き上げなどコロナだからと抑制する状況はない。危機のたび最賃抑制の同じ過ちを繰り返さないよう発信していく」と述べました。

全国リレー中継で、北海道、岩手、長野、愛知、大阪、岡山、福岡、鹿児島から発言。多くの青年が発言していたことに勇気をもりました。



2020年 九州労働弁護士 夏季ZOOM学習会

7月3日13時よりZOOMを使った九州労働弁護団の学習会に参加しました。梶原恒夫九州労働弁護団会長による開会挨拶に始まり、水野英樹日本労働弁護団幹事長のこの学習会の趣旨説明および挨拶がありました。

第一部は「コロナウイルス関連労働問題の現状と対応方法」をテーマに行われました。まず、「新型コロナ関連 最新労働問題」と題して日本労働弁護団常任幹事嶋崎量弁護士による講演でした。講演のめあては4つ、新型コロナ関連の誤解払拭、労使交渉その他の役立てる（法的知識・ノウハウ）、政策実現・コロナ時代の闘い方・戦略でした。特に印象深かったのは、「厚労省の労基法26条に関するQAと基本概念の整理として出された、会社の都合による休業は民法上100%労基法上60%以上、注意として6割は最低保証・要求は100%です。」と力強く言われたのは心

強かったです。

その後、講演への質疑、九州各地に寄せられているコロナ関連労働相談の状況報告がありました。共闘関係にあるコニオン北九州の本村委員長は、外国人技能実習生の窮状



を話されました。コロナが与える弱者への影響が語られました。

第二部は「各地事件報告」として1. 博報堂雇止め訴訟事件、福岡・井下頭弁護士。(県労連春闘交流集会以講演があり、地区労連ニュース6月号記載) 2. 長時間労働による人格的利益の侵害を認められた狩野ジャパン事件へ割増賃金請求事件での感謝請求の呼びかけ、長崎・中川拓弁護士。

3. 居酒屋店長過労自死事件、沖縄・川津知大弁護士。がありました。

いずれも今の状況を象徴する裁判事例で今後の労働相談の時に役立てられるような事案でした。

店長の自殺 労災認定

県内居酒屋 遺族側「過酷労働」

県内を中心に閉鎖する居酒屋、時間外労働により、うつ病を患った店長が自殺した。遺族側は「過酷労働」を主張し、労災認定を求めた。認定は昨年12月20日付で認められた。遺族側は「過酷労働」を主張し、労災認定を求めた。認定は昨年12月20日付で認められた。

県内を中心に閉鎖する居酒屋、時間外労働により、うつ病を患った店長が自殺した。遺族側は「過酷労働」を主張し、労災認定を求めた。認定は昨年12月20日付で認められた。

少し遅れた春闘まとめ

春闘といいながら梅雨明け間近の時期になりました。コロナ禍で春闘交渉が伸びている単産もあり、なかなかまとめでできていませんでした。全労連によると単純平均4,982円、加重6,085円・2.12%と国民春闘共闘ニュースにありました。

内訳は、回答引き出し・妥結状況、31単産・部会から報告が寄せられました。1151組合が何らかの回答を引き出し、そのうち「定昇確保」などの言葉による回答を得た組合が806組合で、金額・率などが明らかになっている有額回答を得た組合は345組合となっています。また、回答引き出し組合の12.6%にあたる145組合が2次回答以上と上積み回答を引き出しています。しかし、昨年と比較すると回答引き出し組合・上積み組合共に大きく下回る状況です。

回答内容は、有額回答を引き出した806組合での単純平均(一組合当たりの平均)

は4,982円・1.97%で、加重平均(組合員一人当たりの平均)は6,085円・2.12%となっています。また、同一組合での対比が可能な406組合の単純平均結果を前年実績と比べると、今期は5,121円、前年実績(5,193円)を72円下回っています。賃上げ率では239組合の単純平均で、今期は1.91%と前年実績(1.68%)を0.25ポイント上回っています。前年実績以上の回答を引き出した組合は、金額では222組合(54.7%)、率では142組合(59.4%)となっています。

職場の声を何らかの形で集め、オンライン会議なども活用しながら交渉を進めた組合では、昨年を上回る回答を引き出す成果を獲得し、労働者の生活水準の維持、向上に奮闘した春闘となりました。

非正規で働くなかまの員上げ状況については、10単産194組合から405件(前

年同期は243組合・435件)の成果獲得の報告が寄せられています。時給制労働者では、278件の獲得報告が寄せられています。そのうち引き上げ額がわかっている161件の単純平均は26.8円となっています。率では65件平均で2.99%となっています。比較可能組合では、15.5円(67組合単純平均)で前年実績を0.3円下回りはば同様の引き上げとなっています。率では1.533%(20組合単純平均)で前年実績を0.205ポイント上回っています。

月給制の引き上げ額では、34件の単純平均で2,837円、率で1.28%となっています。

再雇用者の賃上げについては、引き上げ額・率では時給制で21.4円・1.81%、月給制で4,412円・0.84%となっています。



地区労連加盟組合からの声

◆全教北九州市教職員組合

書記長 中川 喜久子
地区労連加盟の諸団体の皆様に、毎回署名のご協力をいただき感謝しております。お願いしている署名は、主に「少人数学級」の拡充、特別支援学校の設置基準の策定、特別支援学級の定数を8名から6名に、という教育条件整備に関するものです。毎年行っている少人数学級の文科省への要請は、今年コロナ禍で全国知事会からも要請があつており、一気に「20人学級の実現」をめざすものになっています。学校現場では長期に渡る臨時休校により、体力の低下、学習意欲の低下、感染への不安から登校できない児童生徒の増加などの諸問題を抱えています。またこれほど「蜜」な場所はないほど大人数が一つの建物で過ごすため、感染防止対策に教師も子どもたちも疲れ果てています。今後続くであろう「コロナとともに」の生活、また豊かな学びの保障のためにも、少人数学級の実現は急務です。夏からは、「教育全国署名」も始まります。集会や街頭宣伝が自由に行いにくい中、地区労連の仲間のみなさまの署名への協力は、私たちに大きな力を与えてくれます。仲間っていいなと思います。今後ともよろしくお願ひします。

◆JMTU八幡戸畑支部

委員長 雪竹 一徳
八幡地域支部では4人がON-LINE全国1000人集会を視聴した。(中略)

私は1961年卒業就職後、入社した職場でその年、全国金属労働組合つくり合流し、役員にもなり、全国金属福岡地方本部の執行委員を17期務め、またその間八幡地区労働組合協議会の事務局長を12期と止め、現在JMTUの現役で活動してきました。1961年当時先輩から教えられた、全国一律最低賃金制の実現がいかに大切かを、片時も忘れず、あらゆる場所で主張してきました。今は「俺が言わなくても皆が言ってくる」と心強く感じる今日この頃です。

労働法コラム 第67回

残業代と安全配慮義務違反



黒崎合同法律事務所

平山 博久 弁護士

反 1

残業代と安全配慮義務違反

少し前の報告で、使用者が労働者に対して安全配慮義務を負うことを前提に、心身の不調をきたす危険がある長時間労働時に従事させたことそれ自体が使用者の安全配慮義務違反であり、且つ、その命令によって労働者の人格的利益を侵害したとして、労働者が使用者に対して慰謝料を請求できる場合

があると書きました。

そうすると、長時間労働の場合にはとりあえず慰謝料を加えておけばよいと思われます。しかし、そのような方針をとったために、労働者にとって酷な場合が生じることがありますので、今回は、その点について説明します。

2

例えば、時間外労働手当等が支払われていないとして裁判や労働審判を起し、一定の金額を使用者が支払うとの和解や、使用者に一定額の支払いを命ずる判決で事件が終了した場合、時間外労働手当のみの請求であれば、その範囲で解決したものに過ぎず、それ以外の効力が及びません。ですから、原則として、後に他の費目で損害賠償の請求をすることは可能です。

しかし、長時間労働による

慰謝料を請求に入れた状態で、和解や判決になった場合には、その手続経過や、和解の内容によっては、後の慰謝料以外の費目の損害賠償の請求をすることができない可能性があります。判決や和解の効果が、当事者間の損害賠償全体に及び可能性があるのです。

特に、精神障害を発症した

場合には治療に相当期間を要するケースが多く、現在、担当している事件でも2年以上治療を継続しながら、未だ、症状固定の診断が出ていないものもあります。その状態で、時間外労働手当と長時間労働による精神的苦痛を被った点についてのみ損害賠償請求を求めて、訴訟上の和解をした場合には、後の別の費目による損害賠償請求が遮断される可能性があるため、そのような事態を回避



するための手段を講ずる必要があります。

長時間労働が蔓延している職場においては、労働者が何等かの体調不良を抱えている場合も少なくありません。そして、その場合には、単に時間外労働手当や慰謝料が支払われるだけでなく、精神障害発症と業務との関係を検討し、労災申請による給付を受けたり、精神障害発症に伴う損害(休業損害・後遺障害による損害その他)を請求することになります。

3 ですから、長時間労働により精神障害を発症している可能性がある場合に、時間外

労働手当の請求と慰謝料のみ請求していくことは、労働者が被った損害の一部しか回復することができないことになり、労働者に酷となり得るので、注意が必要です。どのような場合に、時間外労働手当のみ請求し、どのような場合に慰謝料を付け加え、また、どのような場合に、休業損害その他の費目の請求ができるかは事案によって大きく異なりますので、ぜひお気軽にご相談下さい。

