

発行所 京都市中京区壬生仙念町30-2 ラポール京都5階  
京都地方労働組合総評議会（京都総評）  
電話 075 (801) 2308 FAX 075 (812) 4149  
E-mail sohyo@labor.or.jp URL http://www.labor.or.jp/sohyo/  
〈発行責任者〉 梶川 憲 〈編集責任者〉 吉岡 勝

京都労働相談センター  
電話 0120-378-060 E-mail scent@labor.or.jp

# 京都総評



京都地方労働組合総評議会：発行

第 244 号

京都総評

## 2019年度 第2回幹事会

日時 7月11日(土)  
14:00~16:00(予定)

会場 ラポール京都ホール

### 相談活動で労働組合の役割発揮



# 暮らしと雇用を守るろう

新型コロナウイルス感染拡大に伴う緊急事態宣言などによる経済活動の停滞は、雇用と暮らしに大きな影響を与えています。

労働相談センターには「明日からこなくていい」と言われた「休業手当がもらえない」「雇止めを通告された」など切実な相談が寄せられ、労働者に寄り添ってアドバイスし、「労働組合に入って雇用と暮らしを守る」と取り組んでいます。

## 切実な相談の電話が鳴りやまず

社保協・なんでも相談会



多くのマスクミが取材に来た相談会

「新型コロナウィルス感染症」なんでも電話相談会」を5月9・10日に、京都社保協・自由法曹団京都支部・京都総評・京都市医師連・生健会・京商連の共催で実施。14日に実施）相談会は、のべ50人のボランティア相談員が250件の相談に対応。相談内容は、給付・貸付96件(38・6%)、生活関係61件(24・5%)、雇用労働36件(14・5%)、医療28件(11・2%)など「生きること」に危機感を感じておられる相談が相次ぎました。仕事がなく、蓄えがほとんどなくなるとの現実、日々直面することで、不安や恐怖を感じておられます。学生からはアルバイトができない、親の減収で授業料が厳しいが学校をやめたくないなどの話も。また、いつ感染するかわからないという健康不安など切実なものばかりでした。相談活動を通じて生活危機解消をはかり、行政への制度改善を求めています。

新型コロナウイルスの感染拡大に伴う緊急事態宣言などによる経済活動の停滞は、雇用と暮らしに大きな影響を与えています。

### 国民生活の底上げを

## 最低賃金引き上げへ取り組みを強めよう

新型コロナウイルスの感染対策での行動自粛等による経済ダメージが広がる下で、雇用と暮らしはひっ迫しています。国民の生活を底上げ・下支えするには、一時的な補助と助成だけでなく、格差と貧困をなくす社会への転換が必要です。そのために京都労働局に最賃

のなかでも最低賃金の改善は欠かせません。中小企業・小規模事業者への抜本的な支援と一体に最低賃金を500円に引き上げ、地域格差をなくして全国一律に制度化することが必要です。京都総評では、5月末に京都労働局に最賃



街頭で最賃引き上げを訴え(6月4日)

引き上げの要請を行い、6月には京都府議会、京都市議会に「最低賃金引き上げに対応した中小企業支援策の抜本改善を求める陳情書」を提出しました。今取り組んでいる「最賃署名」は7月下旬に労働局に提出し、

## コロナに負けるな!!

京建労・建設ホットライン

建設業界でも新型コロナウイルスの影響で仕事や暮らしに大きな影響を受けている仲間が多いことが組合員アンケートで刻々と明らかになるなかで、組合員外からも相談を受け付けました。「ひとりで悩まず、まずは組合に相談を」とラジオ



「ひとりで悩まず、まずは組合に相談を」とラジオから「コロナに負けるな!!」の周知活動にも取り組み、当日は対策部長をつとめる平山委員長も相談員として参加されました。組合未加入者からは、雇用契約不履行の労働相談も寄せられました。なお、相談会に先立ち5月21日には、京都市・市会各派・各政党への要請行動にも取り組みました。

引き続き各支部での相談対応とともに、6月14日にも再度「建設ホットライン京都」を開設して建設業で働く仲間の相談に対応します。(T・K)

## 労働組合への期待と加入 コロナ問題で相談が急増

京都労働相談センター・ホットライン



相談急増のホットライン

労働相談センターへの相談件数は月に30件程ですが、3月43件、4月76件、5月49件と急増しています。内容も「突然に解雇された」「出勤しなくて良いと言われたが休業手当が出ない」など深刻で緊急なケースが多くその一方で、5月に二つの職場で新たに組合加入がありました。この成果を他の職員にも知らせ更に組合員を増やそうとしています。

また、学生宿舎の管理人からも同様の相談がありました。法人に付職の組合員が居たので役員と連絡を取り、「労働条件や制度などわからないことも多いので」と同僚も誘って組合に加入されました。

## TUBUYAKI

「改正案」をめぐって、小泉今日子さんら多くの著名人が反対や疑問の声をあげました。米国で黒人男性が白人警官に殺されたことに対して、テニスの大坂なおみさんも、人種差別に抗議する発信を続けています▼芸能人やアスリートの政治的な発信に対して、「政治に関与してはいけない」など、モノを言わせない攻撃も強まっています▼大坂さんは「アスリートは政治に関与してはいけない、ただ人を苦しませるべきだと言われることが嫌いです。第一に、これは人権の問題です。第二に、なぜ私よりもあなたの方がこの問題について『話す権利』があると言えるのでしょうか? その論理だと、例えばIKEAで働いていたら、IKEAの「グリーンリッド」(ソファのシリーズ)のことしか話せなくなるよ」と反論しています。実に痛快!▼米国の公民権運動の指導者M・L・キング牧師は、「最大の悲劇は悪人の抑圧や残酷さではなく、善人の沈黙である」という言葉を残しています。誰であれモノ言う主義と相いれません。

# 高裁で逆転勝利めざして

## 地裁判決の看過できない問題点

JMITU五大エンボディ分会の不当解雇撤回裁判で、京都地裁は会社の言い分をほとんど認める不当判決を行いました。JMITUでは「高裁で逆転勝利」と取り組みを強めています。

地裁判決は、労働者の長年のたたかいで確立した「整理解雇の4要件」を無力化するもので、何としても高裁で逆転勝利をかちとることが求められます。

### 「整理解雇の4要件」を無視した地裁判決

JMITU五大エンボディ分会の不当解雇撤回を求める裁判で京都地裁（2020年2月7日判決）は、解雇された労働者の主張を否定し、会社の言い分をほとんど認める不当判決を言い渡し、原告の訴えを棄却しました。

今、JMITUと分会

は、10月2日（金）午後3時に開かれる予定の大阪高裁での控訴審に向けて、「公正・公平な判決を求める要請署名」に取り組んでいます。皆さんのご支援をお願いします。

2月の地裁判決は、会社の「京都本社工場閉鎖・全員解雇、長野駒ヶ根工場存続」という人員削減計画を「正当な経営判断」とし、労働者の長年のたたかいや最高裁の判

### 五大エンボディ 不当解雇事件

#### 地裁判決は 何が問題なのか

判決は、②項の「解雇回避義務」について何の回避努力もしていない会社に対し、希望退職の募集等は退職金の上積みなど経費がかさむとして免罪したのです。また、③項の「被解雇者選定の合理性」については、「長野工場の仕事は超精密作業であり京都工場の労働者では代わることが出来ない」という、事実をあべこべに描いた会社主張を丸呑みし、技術的にも経験的にも豊かな実績のある京都工場の労働者の

例などで確立された「整理解雇の4要件」(①人員整理の必要性、②解雇回避義務の履行、③被解雇者選定の合理性、④手続きの妥当性)を満たさなければ解雇は認められないという原則を無視して、解雇された労働者の

指名解雇を容認したので④項の「手続きの妥当性」についても、団交で組合が要求した経営資料の開示や希望退職者の

指名解雇を容認したので④項の「手続きの妥当性」についても、団交で組合が要求した経営資料の開示や希望退職者の

指名解雇を容認したので④項の「手続きの妥当性」についても、団交で組合が要求した経営資料の開示や希望退職者の

指名解雇を容認したので④項の「手続きの妥当性」についても、団交で組合が要求した経営資料の開示や希望退職者の

指名解雇を容認したので④項の「手続きの妥当性」についても、団交で組合が要求した経営資料の開示や希望退職者の

指名解雇を容認したので④項の「手続きの妥当性」についても、団交で組合が要求した経営資料の開示や希望退職者の

指名解雇を容認したので④項の「手続きの妥当性」についても、団交で組合が要求した経営資料の開示や希望退職者の



支援を訴える石田尾分会長



5月19日 19の日行動スタンディングアピール

5月の「19の日行動」は、新型コロナウイルスの影響で今回もスタンディングアピールのみでした。横断幕をかかげ「検察庁法改正案に抗議します」などを訴えました。



6月13日 青年部大会

6月13日夜、約7ヶ月遅れとなりましたが、青年部第18回定期大会をラポール京都にて開催しました。12人の仲間が参加し、堀事務局長（全国一般）を中心とする新体制が発足しました。



#### 暮らしと雇用・労働組合の権利を守るため

さらに判決は、社長が行った組合未加入者の社長室への呼び出しや「労組ができたなら仕事が来なくなる」との反労組攻撃、社内での労組活動の禁止回覧などについて、不当労働行為性を指摘しながらも、「やむを得な

い処置」として容認しているのです。このような判決を確定させることは、最高裁判例で定着している「整理解雇の4要件」を無力化し、財界の悲願である首切り自由を道を開くことになりかねません。今、「働き方改革」の美名のもとで進められている「解雇の金銭解決」路線を付度した判決を許すことは出来ません。

回しましたが、その後の交渉では、1枚の受注予測表を示しストラの必要性を主張したものの、企業実態について明確な説明はありませんでした。分会は、社長が出席して話し合うように求めましたが、聞く耳を持ちませんでした。そして社長が出席した10月の団交で、京都本社工場閉鎖・

全員解雇と組合員のいない長野工場存続を打ち出し、11月30日に解雇を強行したのです。こうした工場閉鎖・全員解雇攻撃は、労働組合を嫌悪した経営者の不当労働行為であり、許

すことは出来ません。まもなく開かれる大阪高裁で逆転勝利し、労働者のくらし・雇用と労働組合の権利をまもるために全力をあげてたたかいます。大きなご支援をお願いします。

### 地労協の活動は、地域運動の重要な柱

舞鶴地労協



舞鶴地労協は、昨年5月「広報まいづる」で「少数意見の排除」とも思える意見を掲載した舞鶴市長のコラム問題に対し、地労協の呼びかけで「考える会」を開催し、9月には幅広い100名を超える市民の参加で成功しました。その後も、市民新聞に市長コラムへの批判の投稿があり、市長を追い込みました。

その運動に参加された方が、バイオマス発電所建設反対運動を進め、地労協も支援して広がりを見せています。また、10月には自衛隊による中学生の職場体験で兵器の操作をさせた問題でも、他団体と共同で自衛隊へ申し入れを行いました。12月には、舞鶴市の基幹産業のJMU（造船）が、舞鶴から撤退し、300人を他地域への転動か、退職をさせることを発表。造船の連合労組が条件闘争をしている中で、地労協として、労働者を励まし、企業の社会的責任を果たす宣伝行動を造船前で行いました。このように、舞鶴地労協は地域での運動の重要な役割を果たしてきました。これからも地域運動の柱としてがんばります。

### 『ぼくはイエローでホワイトで、ちょっとブルー』

奥西 史樹

英国在住の保育士でライター著者による、「イエローでホワイト（両親が日本人とアイルランド人）な中学生男子の日常を描いたノンフィクション。外国の多様性にビックリ、だけで終わったら正直もったいない。我が国日本では、ホントはあるのにないこ

とにされがちな人種やジェンダーの問題。その分、実は諸外国よりも余計に難しい。それに、近い将来、私たちの職場でも重要トピックになるこれらの課題。みんなで考える取り組み

に、多様性の話は、最終的に一人ひとりをどう大事にするかに行き着く。だからまさに、日本の労働運動の課題でしょう。



書名：『ぼくはイエローでホワイトで、ちょっとブルー』  
出版社：新潮社  
著者：ブレイディみかこ  
定価：本体1350円＋税