

身近な頼りになる

KITASENJU LAW OFFICE

北千住法律事務所

No. 121 2010年8月18日

発行

北千住法律事務所

〒120-0034

東京都足立区千住1-24-4 広瀬ビル2F

TEL 03(3870)0171 FAX 03(3881)7471

広告責任者 東京弁護士会所属 所長 黒岩 哲彦

<http://homepage2.nifty.com/kitasenju-law/index.html>



地域の法律事務所の原点にたつて

皆様に親しまれるように、デザイナーの古宮新吾様のご協力のもと、ロゴマークを作りました。頭文字のKは、北千住を表しています。全体的に丸くかたどったのは、紛争を丸く収めるというもので、天秤は正義と平等の象徴です。

参議院選挙で主権者の判断が示されました。憲法運動、人権運動、平和運動、労働運動、業者運動、中小企業家運動など各分野の運動が本当に重要だと思えます。私どもは幸いにも多くの運動に参加する機会を得ています。法律事務所として運動の前進のために微力ですが貢献をしたいと思います。

弁護士 青柳 孝夫	弁護士 菅本麻衣子
弁護士 鎌田 正紹	弁護士 水田 敦士
弁護士 黒岩 哲彦	弁護士 柿沼 真利
弁護士 小寺 貴夫	弁護士 橋澤 加世
弁護士 吉村 清人	事務局一同

司法修習生に対する
給与支給の継続を!
同封の署名に
ご協力
おねがいします

★第1次締切
9月 9日
★第2次締切
9月25日

環状七号線沿道の現地調査を実施

弁護士 橋澤 加世

6月14日に足立区の環状七号線沿道の現地調査が実施されました。これは、東京大気汚染裁判の和解条項で約束された、環状七号線の植栽・植樹を、現実に履行させるための取り組みです。当日はあいにくの雨でしたが、たくさんの方に参加者していただきました。みんなで傘をさし、カッパを着て環七沿道を歩き、東京都の建設局担当者に対して、「ここにもっと木を植えてほしい!」ということを要求していきました。こちら側は、事前に調査をした上で、植樹の本数や種類についてまで具体的な要求をしましたので、都の担当者からも、「これを持ち帰って具体的に検討します。」という積極的な回答が得られました。今回要求した点は、今後、都とのやりとりの中で、さらに具体的な議論を詰めていくことになります。きれいな空気を得るためには、沿道の植栽・植樹が重要な役割を果たします。現地を歩き、1つ1つ植栽を検討するこの活動は、地道ではありますが、東京に生活しやすい環境を再生させるための、とても大切な一歩です。今後ともご支援よろしくお祈りします。



御相談は まずはお電話を ☎03-3870-0171 (受付時間 平日●AM10:00~PM6:00)

INDEX ■ 生存権裁判……………2 ■ 労働審判について……………3 ■ 中小企業経営者のための労働基準法の基礎講座……………4

生存権裁判

—生存権を実現する最高裁に
向けての壮大な闘いを

—朝日訴訟闘争の歴史に学んで—

弁護士 黒岩 哲彦

生活保護の老齢加算廃止が憲法25条の生存権を侵害しているとして闘われている生存権裁判の闘いは、いよいよ最高裁に舞台が移りました。50年前に日本社会に生存権を実現した歴史的な闘いであった朝日訴訟を引き継ぐ歴史的な取り組みです。

朝日訴訟の闘いの教訓

朝日訴訟は、肺結核患者の朝日茂さんが憲法25条の生存権の実現のために闘った裁判闘争です。1960年10月19日の東京地裁浅沼判決は、厚生大臣が決めた生活保護基準が憲法25条に違反すると判断しました。この判決の現実の効果はすばらしく、生活保護基準の画期的な引き上げを実現しました。浅沼判決を生んだ力は①朝日茂さんの頑張り、②事実の力（現場検証・臨床尋問・肌着2年で1枚、パンツ1年で1枚の現実）、③憲法を具体化する勇氣ある裁判官、④社会的には安保闘争の高まりです。

残念なことに上告中の1964年2月に朝日茂さんが亡くなりました。しかし、最高裁に向けての運動は大きくもりあがり、大法廷回付（1965年）と口頭弁論の3日間開催（1967年3月）を勝ち取りました。最高裁1967年5月24日大法廷判決は本文で「朝日茂の死亡により裁判は終結した。」として「なお、念のために」という形で、浅沼判決を全面否定した不当判決です。朝日訴訟の運動により生存権が法的な権利として確立しました。労働運動が社会保障の実現をめざす運動に自らの課題として位置付けて闘い、最高裁判決後集会には7000名の人々が参加しました。

福岡高裁2010年6月14日 逆転勝利判決の歴史的な意義

福岡高裁逆転勝利判決は、老齢加算廃止を政府がわずか4日間で決めたもので、生活保護法に違反するとしました。朝日訴訟東京地裁浅沼判決から50年目の歴史的な勝利判決です。



2010年5月27日東京高裁判決 —朝日訴訟最高裁反動判決の亡霊

東京高裁判決は朝日訴訟最高裁反動判決の亡霊です。とくにひどいのは、「生活保護を受けている者の生活保護を受けていない多数貧困者の生活より優遇されているのは不当であるとの一部の国民の感情」を考慮するとしていることです。

最高裁判所に生存権の意味を正面から問う

原告は高齢の方ですが、歴史的な闘いの先頭になっています。生存権裁判は憲法25条の意味を最高裁判所に正面から問う歴史的な裁判です。勝利には世論をかえることが重要です。ご支援をお願いします。



生存権裁判原告の鈴木カツエさん

平和憲法を守る 足立の会が、活動再開

担当事務局 本木 進

平和憲法を守る足立の会（2000年10月発足）は、国民投票法の施行の問題や憲法を守る活動等の運動を強化するために、地域の皆さんの強い要望により活動を再開しました。7月15日の夕方、北千住駅西口で憲法9条と25条を守ろうと宣伝行動を行いました。東京生存権裁判原告で足立在住の鈴木カツエさんもマイクを持ち、訴えました。この日は、10団体から28人が参加し、ピラとティッシュを700枚ほど配布しました。8月に事務局会議を開き、この秋の企画を検討する予定です。

労働審判について

弁護士 菅本麻衣子



1 労働審判とは

労働審判は、労働問題を迅速に解決するために2006年4月から導入された制度です。裁判所に申立を行います。通常は裁判と異なり、審判官（裁判官）と労働審判員（労使の専門家1名ずつ）で構成される労働審判委員会が、原則3回までの期日で結論を出します。今までは、仮処分といって、労働者側から賃金などを仮に請求する手続と、通常は裁判手続を平行しながら、長い裁判を闘って最終解決に至ることも少なくありませんでした。しかし、労働審判では、原則3回以内で、調停または審判という結論が出ますので、比較的迅速に手続をすすめることができます。また、本来解雇が無効な場合は、雇用関係を確認する判決しか裁判所は出せないのですが、審判では柔軟な判断が可能であり、一定の金銭を支払えば雇用関係は終了させるという判断を出すことも可能です。もちろんその前に当事者間で合意ができれば、調停成立となります。

2 どんな問題が労働審判で取り扱えるか

労働審判を申し立てることができるのは「個別的労使紛争」、つまり、個々の労働者と、使用者の間のトラブルです。不当解雇・残業代はもちろん、内定取り消しの慰謝料でも労働審判を申し立てることが可能です。

4 労働審判はこんな事件に向いています

労働審判手続では、双方が歩み寄って解決できない場合には審判がでますが、審判に異議を申し立てられると通常は裁判に移行しますので、メリットがなくなってしまうので、労働審判は、争いを長引かせたくない場合、どこかで条件に折り合いが付いて和解できそうな労働事件に向いています。たとえば不当解雇を争いたいけれども、解決金をもらってやめる形で和解する事も考えられる場合や、残業代について、どこかで折り合いをつけて和解することも考えられる場合などがこれに当たります。労働審判は通常は裁判に比べ手軽ではありますが、非常に短い間に解決する手続であり、たくさんの準備が短期間に必要となりますので、労働審判をご利用されたい場合は是非当事務所にご相談下さい。



3 実際の手続の流れ

まず、労働審判も裁判所の手続ですので、審判申立書を作成し、証拠のコピーとともに裁判所に提出して申立をします。すると、第1回期日がおおよそ1ヶ月後（40日以内）に指定されます。相手方に申立書が届きますので、相手方は答弁書を提出します。申し立てた側からは、第1回期日まで、相手方の答弁書を見て、反論の補充書面を提出します。第1回期日が始まると、口頭でのやりとりになり、新たな書類は出しにくくなりますので、第1回期日の前に必要なものは提出しておく必要があります。第1回期日では、審判官と労働審判員が、申し立てた本人と、相手方本人に対して、書面の内容や、補足事項を口頭でどんどん質問します。弁護士を依頼された場合はもちろん弁護士も同席しますが、本人にどんどん質問されますので、事前の準備が重要となります。聴取の結果、労働審判委員会から、和解の打診がなされるのが通常です。もし、和解が可能であれば、双方が交互に労働審判委員会から話を聞き、条件を詰めて、和解ができると調停成立となります。もし第1回期日で和解ができない場合、第1回期日でまだ補充したいことがある場合は、第2回期日が開かれ、さらに必要な場合第3回期日が開かれます。どうしても3回の審判期日で和解ができない場合は、裁判所の判断である審判がでます。もしどちらかの当事者が審判に不服なら、異議申し立てができますが、そうすると通常は労働訴訟に移行します。



中小企業経営者のための 労働基準法の基礎講座

弁護士 黒岩 哲彦

労働審判事件が激増しています。労使紛争は中小企業経営者の労働基準法についての知識不足が原因のことが多いと思います。



一方的な
不利益変更で
労使トラブルが
起きます

- ①給料、勤務時間、休日・休暇について今までの労働条件が一方的に切り下げられる不利益変更は無効です。
- ②解雇は労働者にとって重大な不利益です。世間の常識に従って判断して「合理的な理由」がなければ認められません。

■10人未満の企業でも紙に書いた「労働契約書」が必要です 労働条件の明示が義務付けられています。

- (1) 必ず明示しなければならない事項は、①労働契約の期間、②就業の場所・従事すべき業務、③始業・終業の時刻、所定労働勤務時間を超える労働（早出・残業等）の有無、休憩時間、休日、休暇および労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項、④賃金の決定、計算・支払いの方法および賃金の締め切り、支払い時期、⑤退職に関する事項（解雇の事由を含む）です。
- (2) 定めをした場合に明示しなければならない事項は、⑥退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払いの方法および支払時期、⑦臨時に支払われる賃金、賞与および最低賃金額に関する事項、⑧労働者に負担させる食費、作業用品などに関する事項、⑨安全・衛生、⑩職業訓練、⑪災害補償・業務外の疾病扶助、⑫表彰・制裁、⑬休職です。

■労働時間の要点

- ①1週間40時間、1日8時間が原則です。労働時間かどうかは業務命令の有無で決まります。遅刻は次回の残業で相殺はできません。
- ②休憩時間は、実動8時間で45分の休憩が最短の時間です。全員が一斉にとり、自由に利用させなくてはなりません。

■休日の問題

休日は働く義務のない日のことで労働基準法では週1回与えることになっています。振替休日と代休の混同によるトラブルが起きています。

	振 替 休 日	代 休
意味	あらかじめ定めている休日を、事前に手続きして他の労働日と交換すること。	休日に労働させ、事後に代りの休日を与えること。
賃金	同一週内で振り替えた場合、通常の賃金の支払いでよい。	休日労働に対する割増賃金の支払いが必要である。代休日を有給にするかは、就業規則等の規定による。
要件	①就業規則等に振替休日の規定 ②振替日を事前に特定。 ③振替は4週の範囲内。 ④遅くとも前日の勤務時間終了までに通知。	とくになし。 制度とした場合は休業規則等に具体的に記載が必要（代休を付与する条件、賃金の取り扱いなど）

NEW!

黒岩弁護士が中小企業家同友会に入会しました！
同友会は中小企業憲章制定運動に取り組み、閣議決定を実現しました。

編集後記

★暑くて暑くて事務所にたどりつくだけでもへとへとになってしまいますね。ご相談にいらっしゃる皆様がいつでも快適に過ごしていただけるよう準備してお待ちしております。(景山)