

綱 領

1. 吾々は、社会正義に立脚した良識ある労働運動を通じて吾々の権利を守り、生活の安定と向上をはかる。
2. 吾々は、常に暴力と脅威を除く自由にして明朗なる民主的労働組合としての健全なる発展を期す。
3. 吾々は、赤十字の民主化と近代化を促進することによって、その人道的任務の達成に寄与する。

日赤新勞

第88号
昭和55年
7月10日
発行



昭和55年度 第1回中央委員会開く

昭和55年度第1回中央委員会（6月29～30日）

東北の温泉地盛岡市郷の温泉
において、五月二十五日(一)、佐藤のり子先生の指導で、
十六日の二回間、第一回婦人部 三昧練 尺八に合わせて、東北
代表者合議が開かれ、オフザ「の民謡、外山節 南部牛追韻を
バの外、本部執行委員長 曹けいこした。
記長が出席され、議長に池田品
乃氏(浜松日赤)、書記長に藤
原ミサ子氏(盛岡日赤)を選出
し、執行委員長の挨拶、書記長
の完全実現化(一一一二)について各
組の婦人部活動 情況が説明され
た。また、前年度体の完全有給化、④有給
休暇の完全消化、ならびに生体の
行使、⑤年定制実施、施設における男女平等化(名單組の実績
報告をし、それぞれ実績を抱
握)、⑥その他、育児休業の確
定着づくり、⑦複数夜勤八日
あり、産後一年間勤務免除と
して厚生省で決めら
を一緒にして厚生省で決めら
各組によって事務も違うた
め、婦人部で調整することにな
った。

当面の課題で意見 交流



第1回婦人部代表者会議（5月26～26日）

この馬鹿湯鄉は裏六甲、標高六七〇メートルの鞍谷であり、坂道の奥座敷と称され、草津、道後とならぶ一つに数えられる古い歴史をもつ温泉で、大國主命により発見されたと伝えられ、福と縁、根と風光に恵まれた史実豊かな温泉である。こうした素晴らしい鞍谷を背にして、有馬保養所（瑞宝閣）において、本年度第回中央委員会が、六月二十九日から三十日にわたり、中央委員、本部員、及びオブザーバー等多数が参加し、盛大に開催された。

第一回の二十九日は午後一時開会、同三時まで約二時間にわたり、各専門会（今津白赤）を選出しして議事に入り、各專門会（組織、教育、調査）を開催、本年年度各部会の活動方針等について、熱心に討議された。

二日赤新勞働局現任主任（今津白赤）を派出して議事に入り、先づ最初に中央執行委員長の挨拶があり、続いて報告事項に移り、さきに開催された各専門会（組織、教育、調査）は五部六部位配布して、各専門会（組織、教育、調査）で討議された結果について報告され、それが、その要は次のとおりである。

① 同時十五分、本中央委員会開会式を行ひ、西脇幸喜氏（大津日赤）、副議長に西脇正二氏（名古屋）が就任した。

② 岐阜に於ける組織、施設担当、中央委員、本部

闘争態勢など討議も各専門部の活動報告も

なうへきてないか。
⑥各連合体（金日赤）、
（新労）の夏期手当、
は年末手当の貯金獲得の比
を入手して、それらの資料等
オルグ資料の一部に供した
うか。

❷ 新人研修会について、開催時期は、第一B（未定）、第二B（実施済）、第三B（十
月末）、第四B（未定）、第五B（月末）、第六B（十一月）等についての問題で、本
題は、新入に必要かつわからへ連絡していただきたい。

☆審議事項☆

新労結成までの経過についての
標題を「新労結成二〇年の歩
み」と改称し、更にこの内容に
追加事項があれば、七月十日ま
で本部に送稿してほしい。

易いものに重点を置く。
また、レクにも考慮する。結
成間もない施設（単組）もある
ので、交渉のテクニック等につ
いても、指導したい。各ブロ
ックの研修終了後総括的報告を
本部よりしてほしい。

* 調査部会報告*

各ブロックより担当者を
た方々に集まって頂き、次の問
題について審議を開催いたしま
した。

❶ 昨年の反省

調査事項が給与因縁というば
りで、各課題を明確化し、各課題
に対する取り組み方針を示す。
各課題の実現度合いを評価する。
各課題の実現度合いを評価する。
各課題の実現度合いを評価する。

❷ 調査部各ブロック担当者
項目とした。

① 調査部各ブロック担当者
「昇格制度」「初任給基準」
「当資料」「夏期休暇」「保
入所者の資格要件」：の以上
項目とした。

❸ 昭和五十五年度調査事項

された。今後のペア闘争については本部並びに、各ブロックの代表中央委員（闘争委員）が連携をとりながら、進めてゆくが、その過程で人勧説表後、予定される大規模な本社集会の実施についても、波状的に行なうこと。

更に各ブロックから、集会に参加する担当人員数、及び各ブロックに対する本部からの助成金額特にペア交渉の妥結後にについては、本部並びに闘争委員に一任する等、本部案について金員賛成をもって可決された。各単組からの式典奉行のため特別寄付金未納金單組は、なるべく早く本部宛送納してほしい。更にこのあと、金單組への記念として、組合旗の贈呈。また「新労働歌」が初めてテーマによって紹介され、今後でされは、各中央委員、或は予算の関係もあるが、各単組にもモデルを贈りたいと思うが、時間的に間に合うか、どうか現在の所確信をもてない。その他、式典並びにパーティ等の詳細について説明があり、これら本部が進めている状況、並びに今後の

☆各部報告☆
組織部会報告

①當面問題等関係の新聞、或は書籍等を本部から各単組に送付して、オルグ活動を重視的に行なう。また、時間外労働、休日、休暇等の問題についても、各組合員が自ら意見を述べ、討議する機会を設ける。このようにして、各組合員が自ら意見を述べ、討議する機会を設ける。このようにして、各組合員が自ら意見を述べ、討議する機会を設ける。

❸ 昭和五十五年度調査事項

- また、レクにも考慮する。結成間もない施設（単組）もあるので、交渉のテクニック等についても、指導願いたい。各プロックの研修終了後総括的報告を本部よりしごほじ。
- *調査部会報告*
- 各プロックより担当となられた方々に集まつて頂き、次の問題について部会を開催いたしました。
- ❶ 調査部各プロック担当者 第一プロック須郷直（青森支局長） 第二プロック掛井義（浜松市長） 第三プロック梅村正一（名古屋市長） 第四プロック吉谷喜喜（津市長）、第五プロック井口昌（津市長）
- ❷ 昨年の反省
- 調査事項が給与年俸といふ範囲の調査であり、ボイントが複数あるまま報告してしまった。

された。今後のペア闘争については本部並びに、各ブロックの代表中央委員（闘争委員）が連携をとりながら、進めてゆくが、その過程で人勵義表後、予定される大規模な本社集会実施についても、波状的に行つこと。

更に各ブロックから、集会に参加する割当人員数、及び各ブロックに対する本部からの助成金額、特にペア交渉の妥結権については、本部並びに闘争委員に一任する等、本部案について各組からの式典挙行のための特別寄付金未納金額は、なるべく早く本部宛送納してほしい。更にこのあと、全革組へ「新愛労歌」が初めてテープによつて紹介され、今後でければ、各中央委員、或は予算の関係もあるが、各組にもテープを賄りたいと思うが、時間的に間に合つか、どうか現在の所確信をもてない。その他、式典並びにパートイ等の詳細について説明があり、これら本部が進めている状況、並びに今後の進め方等について全員の承認を得た。

9単組から44名が参加して
新規センター職員組合の

新人研修会を開く

研修会を開催いたしました。今回各単組を含め、参加9単組、44名を数え、盛会の内に無事終了できましたことをご報告いたします。

当時は労働三法について、学識経験者の講演なども考えてみましたが、本部出勤執行委員長と星野執行委員にお願いする」といいました。

好評だった本部役員の講義

今考えてみると、第2著の相当で、五月三十一日と六月一

難解な労働法の講義より、初心者の皆様には最も基本的な日本昭和55年度第2ブロック初心者赤十字社の機構と新労の生成器

日赤新労労働歌

一、世界をつなぐ
組織に働く
勞使協調
明るい職場を
日赤新労

二、世界はひとつ
組織に働く
輝く希望を
その日を目指して
日赤新労

三、世界の友と
組織に働く
いざたかわん
つよい団結
心にちかい
栄えあれ

赤十字
われらの仲間
貫き透す
とお
進んでいこう

赤十字
心を開き
築いていこう
栄えあれ

手を結ぶ

わたくしをあげて

かぶしをあげて
栄えあれ

沙子狩りやバ
一ベキューも

翌日六月一日は心配された天気も持ち直し、沙子狩りとバーベキューが近くの浜辺で行なわれました。

バーベキューは好評で用意した肉14kg、いか60杯をほぼ平らげていたときうれしい限りでした。このバーベキューはも

研修会の経過を、両氏の講義を通じて認識していくなどとは、何よりもベターであつたなどと感想を述べました。

「日本鋼管事件」（昭和49・3・1～5判）がある。

第一は有罪判決を理由とする予備的解雇を有効とした点である。本件第一審長崎地裁は懲戒解雇を無効としたが（昭和53・1～5判）、会社が控訴し争っている過程で、会社は福岡地裁がこの労働者の学生時代中の行為について有罪判決を下したこと（昭和52・1・2二判）理由に懲戒の意思表示をしており、企業外の行為を理由とする懲戒解雇に関しては基本的判断として最高裁判第一小法廷

（昭和53・10・19）この予備的解雇を有効としている。

〔事実〕

被控訴人は被控訴人に昭和49年3月に雇用されたが、その際に大学卒を高卒卒と説明したことを理由に、50年1月懲戒解雇された。第一審長崎地裁はこれを無効としたため、会社は控訴し、さらに昭和52年1月有罪判決を受けたことを理由に労働協約の懲戒規定に基づいて懲戒解雇した（予備的解雇）。

〔判旨〕

（予備的解雇のみ有効）

「被控訴人が労働契約書に当り高卒卒業以後の学歴を秘匿したことは雇い入れの際に採用条件又は賃金の要素となるような経験を説明した行為であるけれども懲戒解雇は経営から労働者を排除する手段であるから、経験説明により経営の秩序が相対度乱された場合にのみこれを理由に懲戒解雇に処することができるものと解するのが相当で、控訴会社の就業規則の経験に関する前記条項も右の趣旨に照べきものであるところ、前認定のとおり、控訴会社は現場作業員として高校卒以下

の学歴の者を採用する方針をとっていたものの募集廣告に当つて学歴に関する採用条件を明示せず、採用のための面接の際被訴人に対し学歴について尋ねることなく、また、別途調査す

るその過程の中で、ゆすり合いや協議の精神が培はれてゆくのではなかと思います。互に信頼していくなどとは、何よりもベターであつたなどと感想を述べました。本件各組の皆さんにも手伝

て組合員で行ない、正に手作りのレクリエーションであります。

その過程の中で、ゆすり合いや協議の精神が培はれてゆくのが、最も重要な職種の者と従事するのではなく、また、上司や同僚との関係に円滑を欠くなどといふことではなく、また、上司や同僚との関係に円滑を欠くなどといふことは、ともなく、控訴会社の業務に支障を生じさせることはない。ただし、控訴会社の本件学歴説明により被控訴会社の経営秩序をそれだけで排除を相当するほど乱したとはいえない。

本件学歴説明が経験説明に関する前記条項所定の懲戒事由に該当するものとみることはできず、本件主張的解雇の意思表示は、その余の点につき判断を加えるまでもなく、無効というべきである。

被控訴会社は事業職種として組立・機械工・塗装工と明示

しており、右のようないくつかの職種の者と従事す

るのと、それが、本件の労働契約書に当つては、右のようないくつかの表示をしたことを認めても足りる証拠はない。

被控訴会社の主張は採用の限りではない。

〔有罪判決を理由とする予備的解雇〕

「被控訴人は、本件犯罪行為は被控訴人が控訴会社に雇用さ

れる約5年前の行為であるから、控訴会社とは無関係であり、

従つて労働協約三四条一〇号には該しない旨主張し、その裏

づけとして賃金減給に関する同協約三三条が直接控訴会社に因

れるなるほど前級争いのない控訴会社に被控訴人が雇用された

日から逆算すると本件犯罪行為は右雇用に先立つ約5年前の行

為であることが認められ、前頭乙第七号証（労働協約）によ

る、その三三条一号ないし二号は専ら控訴会社における勤務

中の行為を対象としているものと認められるが、同協約三四条

は懲戒解雇に関する規定であり、その故に賃金減給に関する同

協約三三条に比し経営としての企業秩序維持、会社の社会的信

用保持の視点からみて、より重要な事項が列挙されているか

ら、右同条の趣旨を同様に解すべきではなく、三四条につ

いては別に同条所定の各号についてその趣旨を検討すべきであ

る。ところで、同条各号もその大部分は会社の職務に因連した

行為であるが、九号は單に一罰金以上の罪を犯した有罪判決の

確定あつたときと定められているのみで、右犯罪が控訴会

社の職務に因連したものに限る旨の明文の制限などなく、また現

在者につき有罪判決が言い渡され、それが確定した事実

は、一般に当該犯罪が会社の職務に因連して犯されたか否かにか

かわらない同人を控訴会社現場社員のまま留めておいては使用

するから、本件犯罪が被控訴人の控訴会社入社前に犯されたこと

について控訴会社の職務と無関係であるからといって本件犯罪につき被控訴人が有罪判決を受け、それが確定した事実が労働協約三四条九号に該当しないということはできない。」

「次に被控訴人は、本件予備的解雇は解雇権の濫用である旨

主張する。なるほど、被控訴人は本件犯罪行為につき刑罰の執行

を猶予されているけれども、刑法上の处罚と経営における懲戒

とはおのずから目的を異にしているから、刑事罰につき執行猶

予が付されたからといって、同一の行為につき罰の執行

を猶予されるべきである。これで本件

についてみると、被控訴人の本件犯罪行為の處置は前段認定の

とおりであつて、社会一般に大きな不安、迷惑を及ぼすもので

ある。その犯行は當時全国的に学生による同種の集団暴力事件

が頻発していた最中に犯行されたことが公知の事実であること

に了解ある。また被控訴会社の対外的信用を害し、一般従業員にも悪影響を与

えておわせる、かかる犯行につき有罪判決が確定した被控

訴人を雇用し続けることは、右犯行が入社前の行為であつて

も、控訴会社の対外的信用を害し、一般従業員にも悪影響を与

えておわせるなど言ふ難いから、労働協約三四条但書によつ

て懲戒を無効とするほどの理由はない。被控訴会社は

被控訴会社の対外的信用を害し、一般従業員にも悪影響を与

えておわせるなど言ふ難いから、労働協約三四条但書によつ

て懲戒を無効とするほど相当地なく、他に本件予備的解雇を解

除するべきではない。」

被控訴会社は被控訴人に対する本件主張的解雇の無効事由

についても、控訴会社が被控訴人ととの間の労働契約約締結に當

て争ひましたが、レク担任

を担当するものとみることはできず、本件主張的解雇の意思表示

は、その余の点につき判断を加えるまでもなく、無効という

べきである。

被控訴会社は被控訴人に対する本件主張的解雇の無効事由

についても、控訴会社が被控訴人ととの間の労働契約約締結に當

て争ひましたが、レク担任

を担当するものとみることはできず、本件主張的解雇の意思表示