

# 月刊 労運研レポート No. 83

2021年5月10日号

|                                   |        |     |
|-----------------------------------|--------|-----|
| <巻頭言> 非正規春闘の中間総括と闘争継続を・・・・・・・・・・  | 伊藤 彰信  | 2P  |
| 英国最高裁：ウーバー運転手の労働者性を認める判決・・・・・・・・  | 浦田 誠   | 4P  |
| 労働組合つぶしを許さない地域集会を開催・・・・・・・・・・     | 兵庫の会   | 9P  |
| 郵政ユニオン集団訴訟：長崎訴訟で和解成立・・・・・・・・・・    | 長崎中郵支部 | 10P |
| 反貧困ネットワーク 2021 全国集会「生きてくれ」コロナと貧困・ | 白石 孝   | 13P |
| 小名浜地区労：PCR 検査を職場から市民に拡大・・・・・・・・   | 松本 耕三  | 16P |
| 最低賃金大幅引き上げ運動の全国ネットワークを広げよう・・      | 河添 誠   | 19P |

■発行・労働運動研究討論集会実行委員会(労運研)

〒105-0014 東京都港区芝 2-8-13 KITA ハイム芝 301 全国一般全国協気付

■発行責任者・伊藤 彰信

■<http://rounken.org/>

■郵便振替 00130-7-360171 労働運動研究討論集会実行委員会

■ゆうちょ銀行 018(店名) 普 0673522 労働運動研究討論集会実行委員会

■電話・FAX 03-3894-6620 ■mail [roukenj2014@yahoo.co.jp](mailto:roukenj2014@yahoo.co.jp)

< 巻頭言 >

## 非正規春闘の中間総括と闘争継続を

伊藤 彰信（労運研事務局長）

「労運研レポート」2月号で「21 非正規春闘：差別をなくし、雇用も、賃金も勝ち取ろう」と書いたが、我々の闘いはどこまで前進したのだろうか。今年の春闘の中間総括は重要であり、本格的な非正規春闘をつくりあげていくためにも、継続的な闘いが必要である。

### ◆ 非正規差別をなくすこと

20 条裁判の到達点は、手当において正規・非正規間の格差を不合理なものとしたが、基本給、一時金、退職金の格差の不合理性を認めなかった。また、無期転換した非正規労働者の労働条件は改善されていなかった。これらの点をどこまで克服できたのだろうか。郵政ユニオンの集団訴訟においては「期間雇用社員の待遇改善に真摯に務める」ことを会社が表明して和解が成立した。今後の職場での待遇改善が楽しみだ。

4 月から中小企業においても「同一労働同一賃金」が実施されたが、格差は改善されたのだろうか。労契法 20 条は「同一使用者の格差」を問題にしているわけだが、我々が実現しようと考えている「同一労働同一賃金」は、同一業種、同一産業における「同一労働同一賃金」である。企業を超えた賃金格差是正の要求をつくることである。元請と下請や発注者と委託先との「同一労働同一賃金」などを実現していくために、業種別、産業別の議論・運動はどこまで進んだのだろうか。「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分」を要求しているわけだから、下請単価の引き上げはできたのだろうか。公契約条例は「同一労働同一賃金」を実現していくために役に立ったのだろうか。アメリカのバイデン大統領は 4 月 27 日、政府と契約する企業の最低賃金を現行の時給 10.95 ドルから 15 ドルにする大統領令に署名した。自治体労働者は、委託先労働者との「同一労働同一賃金」を要求して地域共闘をつくることができたのだろうか。このような非正規労働者の差別をなくす要求と運動があつて、はじめて「雇用も賃上げも」闘える土台が形成できると思う。

### ◆ 賃金の底上げを図ること

連合は 4 月 15 日に回答集計結果を発表した。加重平均で 5445 円（1.83%）、300 人未満の中小組合は 4547 円（1.81%）、有期・短期間・契約労働者は、時給 21.91 円（2.13%）、月給 4445 円（2.05%）である。企業内最賃の結果は分からないが、時給 1100 円の要求を提出した組合の割合や妥結結果が気になるところである。

全労連などの国民春闘共闘は 4 月 22 日に集計を発表した。加重平均で 5503 円（1.91%）、非正規労働者は単純平均で、時給制 16.0 円（1.82%）、月給制 2500 円（1.39%）である。企業内最賃は、時間額で 1008 円。額で 20.5 円、率で 2.20%の引き上げである。

正規労働者よりも非正規労働者の賃上げが進んだことがうかがえる。この状況がどこまで

非正規労働者全体に広がるだろうか。その回路は地域最低賃金の引き上げにかかってくる。

3月22日に政府の経済財政諮問会議が開かれ、経団連の中西会長から「『同一労働同一賃金』が中小企業にも適用されるのを機に、最賃を上げるべきだ。特に地方の格差が大きいことを踏まえ、より低い地方での引き上げが必要」という指摘があった。菅首相は会議の最後に「より早期に全国平均1000円をめざす。骨太方針までにしっかり議論する」と締めくくった。自民党の最賃議連は、東京一極集中を是正する観点からも最賃全国一元化は不可欠と提言し、大企業の内部留保課税にも言及している。日本商工会議所など3団体は4月15日、最賃について初めての共同記者会見を開き、「コロナ禍の厳しい経済情勢を踏まえ、最賃の現行水準の維持を」という要望書を政府、自民党に提出したことを明らかにした。このように、最低賃金に関する議論は例年になく熱を帯びている。地方での行動強化が急がれる。

#### ◆ 雇用を守り、つくること

コロナによる解雇・雇止めは10万人を超えた。シフトが減らされ、休業手当も受け取れず、生活困窮に陥っている人たちがいる。多くは女性であり、雇用保険が適用されない、週20時間未満の就労者やダブルワーク就労者、フリーランスに多い。

高度成長時代につくられてきた日本型福祉社会と呼ばれる社会保障制度は、女性は結婚後専業主婦になることを前提につくられている。女性が就労してもそれは家計補助的な働き方であって主たる生計者ではないのである。雇用保険制度は、雇用調整助成金を使って企業が余剰人員を解雇することなく雇用維持を図るシステムであり、主たる生計者の雇用を守るための制度である。日本的労使慣行による企業別労働組合は、正社員を前提にした組織であり、企業による雇用を支える役割を果たしてきた。一掃されたはずの非正規労働者の中に雇用保険が適用されない主たる生計者の非正規労働者が存在していることが、コロナによって明らかになったのである。

コロナにおける特例措置を、一時的な貧困対策や生活支援に終わらせることなく、労働運動の課題として捉え、新自由主義と対決する労働運動の視点をもって、働くセイフティネットをつくりあげ、非正規労働者のひとり一子モデルを前提とした雇用・生活保障ならびに社会保障制度や税制などの改革に結び付けていかなければならない。

#### ◆ 非正規労働者の置かれている状況を知ろう

労運研は、21春闘を非正規春闘と位置付けた。非正規労働者が抱えている課題は多い。共闘と大衆行動をつくりあげていくために、全国共通の課題である、最低賃金大幅引き上げ、時給1500円、全国一律最賃制をめざす全国キャンペーンを応援していくことを確認した。

最賃引き上げを闘いながら、非正規労働者の抱えている課題を解決し、労働者の働く権利を実現していかなければならない。労働組合の中には、労働組合法第3条の「労働者とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他のこれに準じる収入によって生活する者をいう」という解釈を「主たる生計者」と解釈し、雇用保険が適用されない労働者は「主たる生計者」でないという理由で組織対象にしていない場合が多い。また、労働組合は企業内正社員の問題しか取り上げない場合が多い。非正規労働者の実態を調査して、非正規労働者の要求を知ることから、非正規労働運動の出発はないように思う。

# 英国最高裁：ウーバー運転手の労働者性を認める判決

## ～その背景と今後の課題～

浦田 誠（国際運輸労連（ITF）政策部長）

英国の最高裁判所は2月19日、ウーバー運転手の労働者性を認める判決を下した。6人の判事は全員一致で、「運転手は就労者（worker）」という原告の主張を支持し、運転手がアプリにログインしている間を勤務時間とみなすべきと結論付けた。

ウーバーは、2016年10月に雇用裁判所で敗訴して以来、4連敗となった。「運転手は独立事業主」とか「事業は予約代行サービス」という同社の主張は、初審から「ばかげたもの」と退けられ、裁判で一度として認められることはなかった。

### 裁判に至る経緯

英裁判の原告は、元ウーバー運転手のジェームズ・ファラー氏とヤシーン・アスラム氏を筆頭とする25人。ファラー氏は2015年3月に乗客から暴行を受けた際、「仲介サービスのウーバーは事件と無関係」という会社の主張に納得せず、10週間かけて加害者の情報を警察に提出させた体験が、ウーバーとの雇用契約を考えるきっかけとなった。前職はソフトウェア開発者だったが、その関連で労働者の知る権利を考えるNPOを立ち上げたため、「好きな時間に働ける」ウーバーに転職して3ヵ月目のできごとだった。

アスラム氏は同じ頃、安全問題に関わる会社のシステム不備をマスコミに告発したところ、アカウントを一時停止された。この前後にも組合運動に関わり、ウーバーからアカウントを一時停止されているが、英労働法では独立事業主は内部告発から保護されないため、労働者（就労者）として認定される必要性を感じていた。

ウーバーは同年9月、英国で初めて一方的に手数料を引き上げたが、両氏はこれに抗議する集会などに参加していく。それ以前から会社は運転手をどんどん増やしたり、運賃を引き下げており、収入が法定最賃に達しない運転手が続出していたからだ。ファラー氏の場合、諸経費を差し引いた収入が時給換算で5.03ポンド（約755円）だった月もあるという。当時の英最賃は、7.20ポンド。

こうした経験を経て、ファラー・アスラムの両氏は、大手組合GMB（全国都市一般労組）の支援を受けながら、「ウーバー運転手は独立事業主ではなく、最低賃金や有給休暇を享受する権利を有している」という訴訟を起こす。雇用裁判所の審理は、2016年7月20日に始まった。

### 全面勝訴と波及効果

それから4年半。最高裁は下級審の司法判断を全面的に支持する原告勝訴を言い渡した。判決は、運転手が会社に従属している根拠として、改めて次の点を挙げている\*1。

- ウーバーが運賃を決め、運転手が稼げる金額を設定している。
- ウーバーが契約条件を設定し、運転手側に発言権がない。
- 乗車リクエストはウーバーに制約されている。ウーバーは運転手があまりにも多く乗車拒否した場合にペナルティを課することができる。
- ウーバーは5つ星評価を通して運転手のサービスを監視し、警告を繰り返しても改善されない場合は契約を終了する権限を持っている。

この勝訴を受け、原告の弁護団は未払いの最低賃金や有給休暇の手当として、一人あたり1万2千ポンド（約180万円）が支給されると試算する。だがファラー・アスラムの両氏は、「求めたのは正義であり、金ではなかった」と、長かった法廷闘争を振り返る。

一方で、同様のバックペイを求める訴訟が英国国内ですでに数千件起きているし、英連邦の各国でもこれに追従する動きがある。旧植民地国として英国法を模倣とする法体系なので、勝算が高いのだ。弁護団の一員であったリーデイ法律事務所はさっそく南アフリカでウーバーと争う構えだ。

欧州ではまた、フランス最高裁が昨年、「ウーバーとその運転手の間には雇用関係がある」という司法判断を下している\*<sup>2</sup>し、イタリアとスペインではフードデリバリー配達員の労働者性を最高裁が認めている。このように、「ギグ労働はインターネットを介して単発の仕事の繰り返す請負ではない」という司法判断が欧州では形成されつつあるのだ\*<sup>3</sup>。

## 就労者とは？

英裁判で原告が認定を求めた「就労者（worker）」とは、従業員（employee）と独立事業主（self-employed）の中間に位置づけられる英国独自の雇用類型だ。オックスフォード大学のアン・デービス教授によれば、「多様化する雇用形態に対応するため、ブレア労働党政権が20年前に設けたが、これが最善の策だったのか、今日でも議論が分かれている」\*<sup>4</sup>とのこと。ファラー氏は、「最低賃金・有給休暇を享受したり、差別や内部告発から保護される権利を有するが、不当解雇からは保護されない」地位だと言う\*<sup>5</sup>。

一方で、昨年のフランス最高裁判決では、英国やイタリアにこうした中間的な類型があるとしながらも、「フランス法においては、独立事業主と従業員（salaried employee）という2つの地位しかない」ことを強調している。

英裁判で原告が従業員ではなく就労者の地位を追求したのは、「それが組合員の求めたことだったから」とファラー氏は解説する。背景には、多くのウーバー運転手が「ミニキャブ」出身者だったという英国独自の事情がある。

## ミニキャブとウーバーの関係

英国のタクシーは「ブラックキャブ」の愛称で親しまれているが、そのライセンス取得は世界一難しく、試験に合格するものは受験者の3割に過ぎない。運転手は独立事業主だ。これに加え、予約専用の配車サービス・PHV（プライベート・ハイヤー車）がある。ブラックキャブより割安で、通称「ミニキャブ」と呼ばれている。タクシーの供給が不足していたロンドン郊外で1960年代から普及し全国へ広がった。長年白タク同然だったが、2001年から規制を設け、5年毎の更新を要する営業免許制とした。こちらでも運転手は独立事業主扱

いだが、ブラックキャブのような厳しい資格審査はない。

ウーバーは世界中でタクシー業界に殴り込みをかけ、一般運転手が自家用車を使うライドシェアを強引に広め、「法律は後からついてくればよい」とうそぶき、違法サービスを正当化してきた。だが、英国では規制のゆるい「ミニキャブ」として営業する道を最初から選んでいたのだ（だからこそ、ロンドン交通局から2回もその免許更新を拒まれたことは大問題なのだ\*6）。

欧州連合（EU）の最高裁にあたる欧州司法裁判所は2017年12月、「ウーバーは運輸業であり、配車アプリを介して運転手と乗客をつなぐデジタルサービスではない」という司法判断を下した。このためウーバーは欧州各国で事業の見直しを迫られたが、ハイヤー営業だった英国ではこの事態を免れている。運転手4万人を抱えるロンドンは、ウーバーにとって欧州最大の市場だ。

なお、英政府統計で2005年と2020年を比較すると、ミニキャブ運転手はロンドンで140%（3万人強）増の111,600人。2012年に進出したウーバーの登録運転手数と概ね一致する数字だ。ブラックキャブは、同じ時期に9%減の22,600人だった。また、白人がブラックキャブ運転手の9割を占めるが、ミニキャブでは1割以下だ。どちらの職業も男性が圧倒的多数である。

## 低い労働組合加入率

典型的なミニキャブ運転手は、週単位で会社に仲介料を払う見返りに、コントローラーと呼ばれる係から配車を受ける。ブラックキャブと大きく異なる点だ。運賃は事前に会社が設定しており、運転手は運賃収入から、仲介料、ガソリン代、車両保険などを負担する。車両はマイカーの持ち込みが一般的だが、会社からリースできる場合もある。仕事の始めと終わりを自分で決められるなど、好きな時間に働けることが魅力だと言われる。流し営業は禁止されているが、配車を終えた後に帰庫することも求められない。客は、会社に電話を入れて予約する。営業所の窓口を直接訪ねることもできる。

アスラム氏は自身の経験から「当初はミニキャブに比べウーバーの運賃はとても高い上、需要と供給の変動で運賃が跳ね上がるサージもあり、魅力的だった」と回顧する。実際、同氏のようにミニキャブからウーバーに移った（あるいは掛け持ちする）運転手は多い。なお、ウーバーは運転手から週単位の仲介料は取らず、配車毎に手数料を取るシステムだ。

英国のミニキャブ運転手は、GMBなどが一部で組織化に成功しているだけだ。ロンドンを例にとれば、ミニキャブ会社2,100社に対して運転手の総数は約11万人と、ごく一部の大手会社を除き、事業規模が小さいことが理由の一つだ。会社に拘束されるくらいなら独立事業主の方がいいと考える運転手が多いのも事実だ。こうした事情を背景に、原告は中間類型である就労者の認定を裁判で求めたのである。

## 判決を全面履行しないウーバー

敗訴したウーバーは当初、最高裁の判断は原告25人のみに適用されるという見解を示していた。しかし判決の翌月には態度を一転し、すべての運転手に最低賃金や有給休暇、年金などを保障すると発表した。バックペイを求める運転手の訴訟が際限なく増えることを恐れ

たためだ。同時に、コロナ禍で運転控えしたり、フードデリバリーに仕事替えするものは多く、運転手確保のためには最賃保障等のリップサービスが必要だったと見られている。

だが、この発表についてファラー・アスラムの両氏は、今年7月に立ち上げたアプリ運転手・配達員労働組合（ADCU）<sup>\*7</sup>を通じて、「不十分だ」と批判した。ウーバーは、配車予約が入ってから乗客が降りるまでの間しか勤務時間と認めていないからだ。これでは、収入が4～5割減となるとADCUは主張する。

ウーバーは最近、「アプリにログインしている時間を勤務時間とするなら、会社はシフト制を導入し、運転手の数を劇的に減らすことになる」と、英ハイク業界誌で反論したが、この主張だけでは最高裁判決に反していることにはかわりはない。また、こうした決定は、「運転手と諮って決めたこと」と強調するが、当該労組と団体交渉を行なう意思は一向に見られない。ウーバーが法律や司法判断を守らなかったり、労働組合と敵対するのは今に始まったことではない。一方で今回の勝訴を受けて当該労組の新規加入者が急増していることも事実だ。ADCUはこうした力をバネに、労働組合の認知、解雇に関する公平な手続き、データへのアクセスを引き続きウーバーに求めていく。

## 情報開示という次の闘い

ファラー氏らは現在、ウーバーおよび最近ロンドンに進出したオラを相手取り、複数の裁判を闘っている。両社はどのように配車を運転手に割り当てるのか公表しないし、報酬の計算方法が不正確なことは日常茶飯事だ。一方的にアカウントを停止される労働者は後を絶たず、アルゴリズムが解雇の最終判断を下す場合もある。オラは公判で、各々の運転手情報に基づき、将来的に法律違反する可能性を人工知能（AI）に予測させ、これを配車アルゴリズムにインプットしていることを平然と認めたという。組合が、両社に運転記録などの情報開示を請求したり、人間の判断が介入しない解雇はEU法に照らして違法だと訴えているのはこのためだ。ウーバーを相手取ったアムステルダム裁判では4月14日、一審が6人の英蘭運転手の復職を認めている。

イタリアではまた、食事配達デリバラーがストに参加したり病気で休んだ労働者の配達回数を減らすようにアルゴリズムを設定したのは差別にあたるという労働組合の主張を裁判所が認めた。スペインの政労使は、ギグ労働者の保護をめざす新法の制定で合意しているが、情報開示については労使間に隔たりがある。日本では、IBMが人事評価・賃金決定に人工知能を導入したが、情報開示を求める当該労組の要求を拒否している。広まる人工知能による労働管理に対して、労働組合がいま何をなすべきなのか問われている。

ファラー氏によれば、ウーバーは労働者性をめぐる裁判で負けることが分かっていたので、判決をできるだけ先送りにする作戦をとったが、情報開示の請求については真っ向から原告に挑んでおり、これはウーバーにとってどうしても譲れない核心的な問題なのだ実感したという。

欧州の働く仲間を先頭に、ギグ労働者の権利と労働条件を確立する運動は一定の前進を勝ち取っているが、アルゴリズムというブラックボックスをこじ開けることも、急務の課題なのだ。ファラー氏は、この闘いを担ってこそ、21世紀の働く仲間は労働組合を信頼し、その門戸をたたくのだと確信している。

<表> 英国（ロンドン）におけるウーバーの動向など

|            |   |
|------------|---|
| 2012.6.29  | ウーバーがロンドンで事業を開始   |
| 2015.11.12 | 一方的に手数料を 20% から 25% へ引き上げたウーバーに、運転手 300 人が抗議のデモ                                       |
| 2016.10.28 | 雇用裁判所が、ウーバー運転手の労働者性を認める判決。会社は抗告。判決文は、「ロンドンに 3 万、全国に 4 万人の運転手」と記載                      |
| 2017.9.22  | ロンドン交通局が、「ウーバーは企業責任に欠け、公共の安全を脅かしている」と営業免許の更新申請を却下。会社は裁判に訴え、同年 12 月に 15 ヶ月限定の免許延長を勝ち取る |
| 2017.11.10 | 雇用控訴審判所が前年の判決を支持。ウーバーは抗告  |
| 2018.12.19 | 控訴院でウーバーはみたび敗訴するも、評決が 2 対 1 に分かれたため、最高裁へ抗告  |
| 2019.5.16  | カプテン（フランス）がロンドンで営業を開始   |
| 2019.6.10  | ボルト（エストニア）がロンドン進出   |
| 2019.11.25 | ロンドン交通局が再びウーバーの営業免許を更新せず。会社は裁判に訴え、翌年 9 月に 18 ヶ月限定の免許延長を勝ち取る                           |
| 2020.2.10  | 英地方都市に進出していたオラ（インド）がロンドンで営業開始   |
| 2020.10.5  | ロンドン交通局が「安全上の懸念」から、オラの営業免許を更新しないと発表。同社は裁判所へ上訴。ウーバーの場合と同様、裁判中は営業を継続できる。                |
| 2021.2.19  | 最高裁判所で原告の全面勝利が確定。コロナ禍のため、7 ヶ月遅れの判決  |

脚 注

- \* 1 : 英最高裁、ウーバー運転手は「従業員」／最低賃金や有給休暇などの権利認める（BBC・2021年2月20日）
- \* 2 : フランス最高裁がウーバー運転手に雇用関係を認める判決（月刊労働組合・2020年4月号）
- \* 3 : 〈論考〉食事配達員の国際労働運動と労働者性をめぐる海外の判例動向―後編（労働者の権利・Vol.340/2021.4号）
- \* 4 : 比較からみた「プラットフォームエコノミーと労働法」―日本とイギリス―（法政大学市ヶ谷キャンパス・2019年3月25日）での質疑応答
- \* 5 : 日本労働政策研究・研修機構（JILPT）の報告「労働者と就労者が享受する制定法上の権利」の比較表（p63-64）などを参照のこと。
- \* 6 : 15 ヶ月に限り営業を許可／英国ロンドンの裁判所／ウーバーの「低姿勢」を一定評価（連合通信・2018年6月30日号）
- \* 7 : ファラー・アスラムの両氏は、GMBに加入した後、独立労組を立ち上げ、非正規労働者の運動を担う英国独立労働組合（IWGB）に一時期加盟していたが、今年に入り ADCU を結成している。

尼崎、加古川、神戸で

## 労働組合つぶしを許さない地域集会を開催

労働組合つぶしを許さない兵庫の会

2020年10月に結成された「労働組合つぶしを許さない兵庫の会」は4月7日から9日の3日間、尼崎、加古川、神戸の県内3カ所で連続的に「労働組合つぶしを許さない地域集会」を開いた。

この集会は、生コン業界の労働者を企業を越えて組織している産業別労組である全日建連帯労組関西生コン支部（以下、関生支部）の当たり前の労働組合活動に対して、延べ89人もの逮捕を行うなどの未曾有の大弾圧が加えられている。この攻撃は労働組合・市民運動そのものへの弾圧だとして、異常な弾圧の事実をより広く知ってもらい、反撃への連帯を広げることを酷的に開催した。

4月9日の神戸集会では、「兵庫の会」呼びかけ人の1人である岩佐卓也さん（神戸大学大学院教員）が主催者あいさつ。関生支部をめぐる裁判の判決にふれ、「組合員と雇用関係のない企業に対する違法な行動だという形式的で狭い労使関係の認識が論拠になっている」とし、「企業を越えた産業別の労使関係、労働運動こそあるべき姿。そうした方向性への契機に」と訴えた。



つづいて、ヘイト集団をも使った悪質な生コン業界による関生支部への攻撃の実際を映像で見たあと、小谷野毅さん（全日建連帯労組書記長）から「関西生コン事件——私たちに何を問いかけているのか」と題した問題提起が行われた。

小谷野さんはまず「関生事件」とは、①生コン業者団体による組合つぶしを目的とした大規模な不当労働行為、②警察・検察・裁判所による大がかりな刑事弾圧、③ヘイト集団を利用し、SNSやYouTubeをフル活用したデマ宣伝が特徴の3つが混然一体となった事件だと概括的に説明。さらに、企業の枠を越えた労働条件の決定、労使の協力での業界再建、協同組合の発足と共同受注・販売による適正価格・適正労働条件・品質確保の実現、政治闘争の取り組みなど、関生支部の労働運動の戦略と成果を紹介し、だからこそこの労働組合つぶしの大がかりな不当労働行為や刑事弾圧だと、弾圧の経緯とあらましを報告・解説した。そして、この弾圧事件の背景として、労働運動の弱体化の中でストライキ・団体行動が異端視される社会状況やゼネコンの産業別労働運動への敵視などが指摘され、いくら法律に権利が

書かれていても労働組合の主体的力量と社会的影響力が低下すれば権利は死文化すると提起した。

その後、実際に逮捕などの不当な弾圧を受けた関生支部の松村さんは、弾圧に屈しないと現場からの決意を込めて発言が行われました。

また、3つの地域集会では、労働組合つぶしとたたかう仲間からの報告を受け、全日建連帯関生支部の問題としてではなく、すべてのたたかいを繋げて「労働組合つぶし」とたたかうことを確認した。

## <郵政ユニオン集団訴訟>

# 長崎訴訟で和解成立

郵政ユニオン長崎中郵支部

郵政ユニオン長崎中郵支部機関紙「みらい」より転載

郵政ユニオン長崎中郵支部の組合員4名が原告となり、正社員との待遇に格差があるとして、日本郵便に手当や休暇の差額分を請求した「郵政ユニオン集団訴訟」の長崎訴訟が、3月30日付けで和解しました。

### 会社は「期間雇用社員の待遇改善に努めることを表明」

2014年に提訴した「東西労契法20条裁判」は、昨年10月15日の最高裁判決で、東京高裁・大阪高裁判決を上回る判決を勝ち取りました。この勝利判決で勝ち取った手当や休暇は「住居手当、扶養手当、年末年始手当、年始の祝日給、夏期冬期休暇、有給の病気休暇」です。

しかし、判決は「地位確認」については認めなかったため、是正内容は原告の過去分にとどまり、郵政全体の非正規社員に波及するものとはなっていませんでした。

郵政ユニオンは、これらの判決を踏まえた処遇改善を、最高裁判決前から会社側に強く要求しましたが、応じる姿勢を見せませんでした。その為2020年2月14日（長崎は18日）、



郵政ユニオンの組合員である 154 名の非正規社員が集団で提訴しました。これが「郵政ユニオン集団訴訟」です。

長崎訴訟提訴日に開催した提訴前集会とその後の記者会見には、各新聞社やテレビ局も取材にきていて注目の高さがうかがえました。

長崎訴訟の進行状況です。第 1 回口頭弁論が、新型コロナウイルス感染拡大の影響で 2 回延期され、6 月 23 日ようやく開廷されました。口頭弁論では、原告を代表して原田組合員が意見陳述を行いました。

第 2 回口頭弁論は、9 月 14 日に開廷され、原告代理人中川弁護士から「10 月 15 日に郵政東西 20 条裁判の最高裁判決が出るのでその判決を見て、11 月に進行協議を行いたい」と提案されました。その後、4 回の進行協議を重ね 3 月 30 日の和解に至りました。

原告は今回の裁判を提訴するにあたり、「自分たちの過去分の請求だけではなく、同じような待遇で頑張っている仲間たちの待遇改善につなげるために立ち上がった」と言っています。原告は、進行協議の中でも、この思いに特にこだわりました。そういった意味でも「被告（日本郵便）は期間雇用社員の待遇改善に努めることを表明する」を、和解の条項として表明させたのは大きな成果だと思っています。

全国 7 地裁で提訴した「郵政ユニオン集団訴訟」は、長崎訴訟が全国で最初の和解成立となりました。他の地裁でも早期の和解に向け協議を重ねています。

長崎訴訟の和解は成立しましたが、格差は依然残ったままです。特に 2018 年 10 月の人事制度改定後の格差（例、扶養手当や年始手当の支給は正社員の 8 割など）は、あえて格差を残したものと言え、許せるものではありません。

最高裁判決を制度改正などに反映させるたたかいは、これからも続きます。今後も皆様のご支援ご協力をお願いします。



## 長崎訴訟和解記者会見

4 月 8 日午前 10 時より郵政ユニオン集団訴訟長崎訴訟の和解記者会見を長崎県庁で行いました。会見には原告 3 名、中川弁護士と支部 3 役が出席しました。



記者会見には長崎新聞をはじめ 5 社、テレビ局も NHK など 4 局が参加、この問題に対する関心の高さがうかがえました。

会見はまず、長崎訴訟和解について中川弁護士が説明。次に原告を代表して原田支部執行委員が「私たちが何故会社に対して訴えを起こしたのか」と言うと、2020 年 4 月 14 日の意見陳述で述べた様に全国で働く 20 万の非正規の仲間の待遇改善の為です。単なる過去分請求の裁判と思っている

者は一人もいません。そういう意味で、念願であった和解条項に被告は、期間雇用社員の待遇改善に真摯に努めることを表明すると加えさせることができたのは大きな成果だと思っています。」と訴えました。

マスコミ各社からの質疑に答えた後、日巻中央本部委員長のコメントを高口支部長が代読し終了しました。

昨日の記者会見では、長崎原告団としては、和解条項として「期間雇用社員の待遇改善」を入れさせることで、原告個人の補填ではなく、非正規社員全体の待遇改善に繋げる事を成果として求めたと報告し、裁判の成果は十分にアピール出来たと思います。

### 長崎訴訟の和解にあたってのコメント

日本郵便における有期契約社員と正社員の格差是正を求める全国集団訴訟・長崎訴訟が、2021年3月30日に長崎地方裁判所で和解が成立しました。

全国集団訴訟は郵政ユニオンに所属する全国154人の非正規社員が原告となって、全国7地裁で労働契約法20条に基づく労働条件の格差是正を求める裁判を一斉に提訴したたたかいであり、今回の長崎訴訟における和解は全国集団訴訟では初めての和解となりました。

労働契約法20条裁判は、正社員との間にある不合理な格差に対し損害賠償と地位確認を求め郵政ユニオンの組合員11人が2014年5月東京地裁、同年6月大阪地裁に提訴し裁判闘争を展開してきました。2020年10月15日最高裁は、年末年始勤務手当、住居手当、扶養手当、有期の病気休暇、夏期・冬期休暇、年始期間の祝日割増賃金が正社員にあつて期間雇用社員にないのは不合理であり損害賠償を認める判決を下しました。

最高裁判決を受けて日本郵便の衣川社長は、「この問題の重要性に鑑みて、当該判決の内容や政府の指針を踏まえて速やかに労使交渉を進め、必要な制度改正について適切に取り組んでまいりたい」とのコメントを発表しましたが、日本郵便から最高裁判決に沿った形での制度改正提案は行われていません。こうした中であつて、今回の和解成立は、他の集団訴訟におけるたたかいの先駆けとなるのです。

特に、和解条項6において「期間雇用社員の待遇改善に真摯に努めることを表明する」とした和解に合意した意義は大きく、日本郵便は制度改正にあたっては「低く劣悪な労働条件に抑えられている非正規社員の処遇を引き上げる」方向で処遇改善を行うことが常に求められることとなります。

郵政ユニオンは長崎訴訟の勝利和解を6地裁でのたたかいに広げ、年収格差の最大の要因となっている賞与や退職金などを是正させるとともに、全国で2100万人とも言われている非正規雇用で働く労働者の処遇改善につながる運動を展開していく決意です。

2021年4月6日

郵政産業労働者ユニオン  
中央執行委員長 日巻直映

## 反貧困ネットワーク 2021 全国集会

# 「生きてくれ」－コロナと貧困

白石 孝（一般社団法人反貧困ネットワーク 常務理事）

### 久々に新宿をサウンドデモ

4月4日（日）、反貧困ネットワークは「全国集会 2021～生きてくれ～コロナと貧困」を開催した。今回は久しぶりで駅頭での集会とデモ行進を企画した。コロナ感染の拡大で街頭行動も委縮しがちだが、むしろコロナ禍による貧困の拡大、深刻化をアピールしようということを実施した。

午後1時から新宿駅西口での駅頭集会から始めたが、最初に登場した音楽ユニットは、ライブが減って収入が激減、音楽活動に必要なネット費用も払えなくなる寸前でSOSしてきたグループだ。お金の支援だけでなく、音楽活動で報酬を払う支援を行った。

集会後はおよそ150人でサウンドデモ、「生きさせろ」「お金をよこせ」「住まいをよこせ」「携帯よこせ」「外国人の生存権守れ」とのコールは沿道からも注目されていた。

デモ解散地点の新宿文化センターが全国集会の会場、午後3時30分から8時すぎまでのロングラン集会だった。デモからの参加者からは「さすがに疲れた！」「デモと集会セットは無理！」という声もあがる一方、屋内会場の責任者だった私は、コロナ感染対策に相当努力したが、やはり、長時間の屋内集会には危険性が伴うと感じた。結果としてこの行動での感染がなく、サイトでも報告することにした。



### コロナ禍1年の活動を報告

屋内集会は4部構成、セッション1は「全国でのコロナ災害支援の取り組み」、2は「特別報告とミニシンポ」、3が「希望に向けた討論～地域と社会の分かち合いと連帯の社会運動に向けて」、最後は「まとめと集会宣言」で締めくくった。8時をすぎ、散会後に行く場所もなく、寂しく感じた。

セッション1は、瀬戸大作事務局長と外国人支援に取り組む移住連の稲葉奈々子さんが緊急アクションの1年を振り返った。在留資格がないことで、人間扱いされない不平等の中での外国人支援に取り組む現状を報告した。

次は群馬、東京三多摩、千葉、川口（クルド人）から地域活動報告。2008年の年越し派遣村と大きく違う点は、集中型相談会や炊き出しでなく、こうした地域ごとの相談会を各地で

開催、積み重ねていることだ。

地域ごとに諸団体や自治体議員とも協同実施、さらに社協や自治体首長とも連携した事例も報告された。ただ、「生活保護申請時の追い返し」も頻発、粘り強く申請同行を行っている実態も報告された。

女性のための女性による相談会は、2日間で122件の相談があった。特徴は50代が最多だったこと。相談内容は「仕事」が多く、次に「心と体」、「家庭、家族」、「ハラスメント」と続いた。

ひとり親家庭支援の報告では、「自分の食事は2日に一度」「公園の水を使い、出来るだけ外のトイレを使用している」「外出してないので入浴回数を減らして、光熱水費を減らしている」と。

シングルマザーの7割が雇用や収入に影響が出た。そこで「だいじょうぶだよ！プロジェクト」を立ち上げ、米、肉、野菜、お菓子などのパッケージを2万世帯以上に届け、さらに低所得子育て世帯への給付金を超党派議員に働きかけた。

セッション2では、公共サービスの担い手の問題も取り上げた。住民のいのちや暮らしを守る生活困窮者自立支援、DV相談、子ども家庭相談などの各種相談員の多くが非正規で、なおかつ女性が多数を占めている。自治体直接雇用も委託など間接雇用でも、低賃金や細切れ雇用になっている。それでも公共サービスの質を必死に維持する「やりがい搾取」の実態も報告された。



このようにコロナ禍で公共サービスが長年にわたって劣化させられてきた事実が明らかになった。今こそ「公共サービスを取り戻す」社会運動が必要だ。

セッション3では、韓国からの報告が示唆に富んでいた。地域での貧困課題を多くの団体で協働化し、自治体や公共機関とも連携、社会的政治的影響力を強めたことで、社会福祉政策が強化されている実践に学ぶべき点が多かった。

法人化した反貧困ネットワークが果たす役割は大きい。かけつけ支援などの共助、協働労働の創出、地域での面的な取り組み、そして公助への政策提案と要求など、今後を展望する集会だった。

## 反貧困ネットワークを一般社団法人に移行

ところで、3月31日に任意団体の反貧困ネットワークから一般社団法人に移行する総会を開催し、4月9日には法人登記も完了しているので、当面の活動（事業）方針や役員構成などを報告する。

基本方針は、「困窮者に対する相談と自立生活を支援」とし、

- ①「反貧困ささえあい基金」給付金事業として、仕事や住まいを失った人、公的支援から排除された日本国籍を持たない人を支える。

- ②急増する困窮者からの SOS に対し、都県単位で対応して生活保護申請同行、福祉事務所や生活困窮者自立支援窓口につなげる役割を果たし、対応窓口の改善を求める。東京都、神奈川県、埼玉県に地域別担当を整備、DV 被害者や自殺念慮などの対応力を強めるために相談員体制を強化する。
- ③不動産会社との連携、携帯電話を失った人への携帯アプリの多角的支援、アパートへの入居を進める。
- ④相談会、大人食堂を定例開催。
- ⑤困窮状態にある外国人支援について専門スタッフを配置して、問題解決型相談、住まいや医療支援、入管同行など伴走型支援を連携する支援団体と連携して取り組む。
- ⑥アパート入居後の孤立化を防ぎ、個別就労ケア、居場所づくりなど、伴走型の就労支援。「協同労働」に向けた仕事づくりをめざす。
- ⑦個室シェルター「ささえあいハウス」を開設、運営する。
- ⑧外国人へ共配方式フードバンクを既存のフードバンクと連携して実施する。
- ⑨生活困窮者支援をおこなっている団体や個人と連携し、空き家・空き室を活用した居住支援や居場所づくりに取り組む。
- ⑩反貧困全国集会、貧困ジャーナリズム大賞、院内集会や自治体交渉を通じて、貧困と格差問題を社会的・政治的に解決し、ささえあい、分かち合いの連帯社会に向けた提起を行なう。
- ⑪連帯交流を進めてきた韓国などの各国の社会運動団体と交流を深める。
- ⑫「反貧困 TV」を配信する。



### 一般社団法人反貧困ネットワークの役員体制

- ・代表理事：宇都宮健児（弁護士）
- ・専務理事兼事務局長：瀬戸大作（事務局長、事業統括理事）
- ・常務理事：稲葉奈々子（上智大教授、移住連貧困対策 PT）、白石孝（NPO 法人官製ワーキングブア研究会）
- ・業務執行理事：猪股正（反貧困埼玉、弁護士）、阪上武（事務局次長、管理会計担当、反貧困ささえあい千葉）、佐々木大志郎（企画・広報担当、つくろい東京ファンド）、杉浦幹（津久井やまゆり園事件を考え続ける会、神奈川支援）、中村光男（一般社団法人あじいる、企業組合あうん）、林治（顧問弁護士）、原文次郎（外国人支援担当、移住連）
- ・一般理事：大塚恵美子（元東村山市議）、竹信三恵子（ジャーナリスト）、那須淑夫（事務局、公正な税制を求める市民連絡会）、西田えみ子（DPI 障害者権利擁護センター）、藤井秀樹（事務局、フリーター全般労組）、八代田道子（消費生活アドバイザー）、綿貫公平（なくそう子どもの貧困全国ネットワーク）
- ・監事：内山貴夫（元都立高校教員）、渡邊由紀子（希望のまち東京をつくる会）
- ・世話人：雨宮処凛

## 新型コロナウイルス災害緊急アクション参加団体

あじいる／移住者と連帯する全国ネットワーク貧困対策プロジェクトチーム／一般社団法人エープラス／蒲田・大森野宿者夜回りの会（蒲田パト）／NPO 法人官製ワーキングプア研究会／企業組合あうん／共同連／くらしサポート・ウィズ／クルドを知る会／寿医療班／こども防災協会／コロナ災害対策自治体議員の会／サマリア／NPO 法人さんきゅうハウス／市民自治をめざす三多摩議員ネット／奨学金問題対策全国会議／新型コロナすぎなみアクション／住まいの貧困に取り組むネットワーク／首都圏生活保護支援法律家ネットワーク／首都圏青年ユニオン／女性ユニオン東京／生活保護費大幅削減反対！三多摩アクション／生活保護問題対策全国会議／滞納処分対策全国会議／地域から生活保障を実現する自治体議員ネットワーク「ローカルセーフティネットワーク」／つくろい東京ファンド／TENOHASI／「なくそう！子どもの貧困」全国ネットワーク世話人会／反貧困ささえあい千葉／反貧困ネットワークぐんま／反貧困ネットワーク埼玉／府中緊急派遣村／フードバンクネット西埼玉／全労働／非正規労働者の権利実現全国会議／一般社団法人反貧困ネットワーク／避難の協同センター／NPO 法人 POSSE

（2021年2月1日現在）

## ささえあい基金の現況

20年4月16日にスタート。21年3月現在、寄せられたカンパは約1億2千万円、給付は約6千万円となっている。

- ◆収入 ささえあい基金約1億1千9百万円、犬猫基金約5百万円、合計約1億2千5百万円。
- ◆支出 直接手渡し給付455件約1千万円、外国人給付1215件約3千9百万円、団体連携給付207件約6百万円、犬猫基金14件約130万円、合計1,891件約5千8百万円。

## 福島県いわき市

# PCR 検査を職場から市民に拡大

松本 耕三（小名浜地区労議長代行）

小名浜港における港湾荷役業者である小名浜海陸運送で、新型コロナウイルス感染者が8名発生した。いわゆるクラスターである。4月8日に最初の感染者、9日にさらに1人、11日に3人、13日に3人が感染した。

労使の確認に基づき、4月14日～15日でPCR自主検査を行った。陽性者は当初の8名からは拡大していない。現在、感染者について「治療と隔離」を行うとともに、陰性者で港湾荷役業務を遂行、いわゆる経済を回している。

PCR定期検査の徹底を図り、地域における感染防止と港湾作業という職域を守ることを両輪として進めていくことが、労働組合の役割である。

## 全員検査で安心・安全作業

全港湾小名浜支部は、昨年3月から小名浜地区労とともに、新型コロナウイルス感染防止のために、PCR検査の拡充こそが重要であることを訴えてきた。4月初め、感染の疑いが出てきたとき、すぐさま企業に対してPCRの全員検査を要求した。



ところが、保健所が「濃厚接触者の追跡」だけしか対応できないとしていたために、企業の対応も遅れたのである。しかし、感染者の拡大の中、組合員の不安も広がり、組合員同士の不信感も大きくなってきて仕事を休む人も多くなった。そのような中で、企業も組合からの要求に応じざるを得なくなり、全従業員（日雇い労働者も含む）に対するPCR検査を、自主的に上記日程で実施した。この全員検査により、組合員の不安も払しょくされ相互不信もなくなり、安心して働ける職場環境を取り戻すことができた。

## 検査の徹底こそが感染防止策

全員検査の費用は数百万の金額がかかった。伝染病の感染防止のための対策である検査費用を、それぞれの事業者や個人の自主検査に任せる行政の対応は極めて問題である。陽性者と濃厚接触者のみに限定した検査体制が、無症状感染者の把握を妨げ、感染拡大の要因となっている。

感染症の大原則は、感染者と非感染者の接触で広がることである。いま日本では感染者は人口の1%以下である。感染者を見つけて、対処（治療と隔離）することが効果的である。日本における感染拡大は検査を絞ったために、感染を拡大させ、医療崩壊や緊急事態宣言につながってきた。

全港湾小名浜支部の新型コロナウイルス感染に対する方針は下記のとおりである。

- ① 健常者（無症状者）を含む全員のPCR検査の徹底と定期的なPCR検査実施の継続。
- ② 陽性者の治療・隔離と賃金保障。
- ③ 職場における互いの（特に陽性治療後の職場復帰者に対する）誹謗中傷の禁止。
- ④ 労使協議により労働条件を確保しつつ可能な限り業務継続のための努力を行う。

私たちの職場は、ネット上でさまざまな中傷的にされている。しかし、そんなことでこの職場を混乱させるわけにはいかない。このコロナ感染を団結の力で乗り切っていくことだ。新型コロナウイルス感染防止は、無症状感染も多いために、何よりも検査の徹底である。そして、陽性者の「治療と隔離」、健常者（陰性者）による作業体制の確立を両立させることが必要であり、組合が先頭に立って取り組んでいきたい。

## いわき市長も全市民のPCR検査を約束

全港湾小名浜支部は小名浜地区労、社民党市会議員とともに、いわき市に対して要請行動を行ってきた。4月20日、いわき市の清水市長あてにPCR検査と濃厚接触者についての要請書を提出した。そして、担当部署である保健福祉部との交渉を行った。

4月28日、いわき市は全市民対象に無料でPCR検査を行うことを発表した。これまで老人ホームなど特定施設のみのPCR検査だったが、全市民対象と変更したことは評価できるが、申し込みの想定人数が少ないことや医療体制の拡充に触れていないことなど不十分な

点があり、実効性に疑問があるために、4月30日追加申し入れを行った。申し入れ項目は、PCR検査の想定人数と対象の拡大と医療機関、待機施設の拡充などである。

感染拡大を止めていくためには早急に、なおかつ力を持った体制で市の追及を継続していかなければならない。地区労から労働団体の4者共闘、野党共闘の陣形づくりを急いでいる。

以下は、現在の地区労から労働団体四者共闘、野党3政党への要請文書です。

小名浜地区労働組合協議会

### 新型コロナウイルス感染防止対策について

貴職のご健闘に敬意を表します。

さて、新型コロナ感染症拡大が収まる気配を見せていません。それどころか、当いわき市においては、青年層、若年層の感染が顕著になってきています。検査の少ない福島県において、断定的に語ることはできませんが、N501Yなどの変異ウイルスの感染も危惧されます。

感染症対策は、①検査、②隔離・治療につきます。感染症は感染者と非感染者の接触で拡大します。そして、感染者は人口に占めるわずかな人から始まります。検査は感染者を精度良く見分けます。

①検査(感染者の特定)②隔離・治療(医療体制の拡充、待機場所の確保)は、感染症対策の第一歩で、感染者がどこにいるか全く分からない状態では、何処で感染し、感染が拡大してクラスター(集団感染)からオーバーシュート(爆発的感染拡大)が発生するか分からないのです。感染者を隔離して、感染拡大を防ぎつつ治療をすることは、これまでも感染症対策でとられてきた方法です。

多くの自治体で、現在の政府の「検査を抑える」「個人の自粛だけの対策」ではない様々な対策(検査方法)を取っています。いわき市における感染防止対策を、「市民の自粛」任せにせずに、検査の徹底、医療体制の拡充、隔離の徹底のために待機場所の確保を進めていただきたい。

ワクチン接種の進んでいるイギリスでさえも、ワクチン接種者にさえも週二回、無料の検査キットが配られています(BBCnews 4/5 配信)。それは、陰性者によって経済を回していくことにもつながり、経済再生の近道でもあったのです。

なにもせずに、ワクチン待ちではなく、検査と感染者の把握が、感染拡大を抑え経済損失も抑え、その結果として市の財政支援を最小限に抑えることができれば、検査や医療体制拡大などの費用は微々たるものです。それどころか、将来に生かせる健康と福祉のための建設的な投資になっているのです。

このために、下記の点をいわき市に要請することを提案します。

#### 記

1. 希望する市民全員のPCR検査の実施。想定人数を最低3万件以上とすること。
2. PCR検査場所を多くの市民が検査しやすい場所および感染拡大の恐れのある場所に設置すること。
3. 陽性者の隔離施設を確保すること。また、接触者など、検査結果が出るまでの間感染の恐れがある人のための待機場所を確保すること。
4. コロナ対策のために医療体制(検査、治療)を拡充すること。

以上

# 最低賃金大幅引き上げ運動の 全国ネットワークを広げよう

河添 誠（最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会事務局）

最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会では、今年はコロナ禍で生活困窮に陥っている非正規労働者をはじめとする低賃金労働者の生活を底上げするためにも、なんとしても最低賃金の大幅引き上げを勝ち取ろうと全国的な運動のネットワークの構築を急いでいる。

4月16日に、東北地方でのキックオフ集会の開催をめざしていたが、さまざまな事情で開催は延期された。そのため、急遽、全国的なネットワークをオンライン会議の開催を呼びかけ、連合、全労連、全労協のナショナルセンターを超えて全国から労組関係者17名の参加があった。

最低賃金の大幅引き上げをめぐる運動は、この5年間ほどで大きく広がっているのだが、地域別、ナショナルセンター別にバラバラに取り組まれており、大きな運動にはなっていないのが現状である。

今回のオンライン会議でわかったことは、全国各地で最低賃金大幅引き上げへの運動を展開している労組は、ほとんど同じような状況認識をしており、これまでつながりがなかったことによってお互いが知らなかったということであった。

コロナ禍の下で、非正規労働者の仕事はますます奪われている。仕事の確保とともに時間当たりの賃金を上げなければ、生活困窮はますます拡大する。この共通認識から出発して運動を広げよう確認された。

6月に出される「骨太方針」では、最低賃金の引き上げが書き込まれるのはほぼ確実である。菅政権は、最低賃金を新自由主義的に中小零細企業の再編のテコとして利用しようとしている。そうした最賃引き上げでは、日本の地域社会の生活困窮の拡大はますます拡大しかねない。中小零細企業が最低賃金の大幅引き上げにも十分

に耐えられるような中小零細企業への支援もあわせておこないながら、最低賃金の大幅引き上げを勝ち取る必要がある。



まずは、全国ネットワークのメーリングリストを作成し、全国の運動情報を交換しながら、地域ごとに、これまでつながりのなかった労組・活動家どうしをつなげていき地域ごとの街宣・集会などを企画できるようにしていきたい。

最低賃金大幅引き上げキャンペーンで作成した1万円札を模した「お札チラシ」を宣伝や学習に活用してもらえるように呼び掛けた。

まずは、6月21日（月）夜に東京都内で開催する集会を中間報告の場として設定した。全国のネットワークをていねいに広げながら、最低賃金を本気で引き上げる草の根のネットワークを強化していきたい。

#### ◆ 最低賃金大幅引き上げキャンペーン

ホームページは、<https://saitechingin.undo.jp>

フェイスブックは、<https://www.facebook.com/up1500yen>

「お札チラシ」の申し込みは、[saichinflyer@saiteichingin.undo.jp](mailto:saichinflyer@saiteichingin.undo.jp)

#### <編集後記>

「労運研レポート」は、今年になって労働現場の報告を重視するようにしています。非正規労働者の闘い、全国的な闘争課題、企業を超えた運動、ナショナルセンターを超えた取り組みなどを重点的に取り上げていきたいと思っています。今号の浦田さんのウーバーに関する原稿は、プラットフォームにおける労働をどう見るのか非常に重要な課題です。労働者と位置づいても、労働者が就労手配権を握り、就労ルールを確立していくにはどうしたらよいのか。私は過去の日雇労働者の闘いと重ね合わせてデジタル手配師との闘いを見えています。

コロナによる生活困窮は、もともとの貧困状況のところに、職を失い、就労日数の減少などによってもたらされています。まさに労働問題です。雇用されたあとの労働者、しかも正社員しか対象にしてこなかった日本労働運動はまったく対応できていません。労働組合は、無料職業紹介や労働者供給事業を行うことできるのに、自ら雇用をつくることをしてきませんでした。「雇用も賃金も」というのでしたら、雇用を人材ビジネスにゆだねるのではなく、ILOの公共職業紹介の原則に立ち返るべきです。そして、労働者が労働市場を支配する力を持たなければなりません。

東京オリンピック大会組織委員会が、医師、看護師を募集しています。ボランティア、すなわち無償労働です。高尚なオリンピック精神を宣伝する広告会社、マスコミには多額の費用を支払っています。なぜ、ボランティアが商業主義のオリンピックを支えなければならないのでしょうか。しかも、コロナ対策を犠牲にして。イギリスのジョンソン首相がロンドン市長のときにロンドンオリンピックが開催されましたが、選手の移動を担うバス労働者はストライキを構えて大幅賃上げを勝ち取りました。労働者は「やりがい搾取」を許してはいけません。役務の提供は、有償であり、ディーセントワークを保障するものでなければなりません。(I)