

月刊 労運研レポート No. 69

2020年3月10日号

<巻頭言> 新型コロナウイルスの労働相談からみえてきたもの・菅野 在	2P
大鵬薬品労組：薬害を未然に防いだ労働組合の闘い（下）・・・北野 静雄	5P
郵政ユニオン：全国154人が集団提訴・・・・・・・・・・・・・中村 知明	13P
全国一般全国協：職場で始めよう！「働き方」チェック！・・・事務局	14P
コミュニティ・ユニオン：ユニオン全国同時アクション・・・・・・・・岡本 哲文	15P

■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

<巻頭言>

新型コロナウイルス関連の 労働相談からみえてきたもの

菅野 存（全国一般東京東部労組委員長）

全国一般東京東部労組の支部であるジャパンユニオン（東部労組ジャパンユニオン支部）は2月24日、新型コロナウイルス関連の集中労働相談を開催した。

当日はテレビニュースでの報道もあり多くの相談が寄せられ、労働者を取り巻く切実な実態が浮き彫りになった。24日以降も新型コロナウイルス関連の労働相談は増え続け、2月28日までの件数は100を超えた。

はじめに－問題意識として

2月中旬以降、新型コロナウイルスに関する報道が増えるにつれ、イベントなどの中止・延期が相次ぐようになってきた。こういった報道に接した私たちは次のような疑問を持った。「イベントが中止・延期されるとして、そのイベントに業務として携わる予定だった労働者の賃金・生活はどうなるのだろうか」と。そして私たちが持ったのは、イベントの中止・延期をはじめとする動きは、「災害の一種である今回のコロナウイルス問題については、国民一丸となって対処すべきもの」とする「空気感」をとめない、生活を、権利を守ろうとする労働者の切実な要求に対し、「今はそんなことを求めている場合ではない」「非常時に自分の権利を主張すべきではない」など、労働者の当然の要求を押さえ込もう、我慢させようとする動き・風潮として現れるおそれはないだろうか、そのようなことで労働者の権利・生活侵害を許してはならないし、それに抗して労働組合は闘わなければならない、との問題意識であった。

私は戦前・日本の労働組合がたどった経過を想起した。戦前・日本のナショナルセンターであった全日本労働総同盟（全総）は1937年、前年の2・26事件と戒厳令を背景にメーデーを中止、同年10月の大会で「罷業絶滅宣言」を発し、中国への侵略戦争に賛同・協力を宣言するに至った。その後、日本の労働組合は次々に全面的戦争協力を表明、ついには自発的解消に至った。今回の件では、連合が春闘集会の中止を発表した。私たち労働組合は常に労働者階級の利益の観点に立ち、労働者階級の観点で考えるべきで、闘いを自ら放棄すべきではない。

1. 相談の具体例

(1) 「マスクをつけさせてもらえない」－安全配慮義務の問題

寄せられた相談の中で多くの割合を占めたのは「職場でマスクを付けさせてもらえない」というものだ。

「表情が見えない」「お客に失礼」「見た目が悪い」などの理由でマスクの着用を禁止され、感染の不安にさらされる中での労働を強いられている労働者からの切実な相談が多くあった。相談者の多くは飲食業など接客に携わる労働者だ。

経営者には職場において労働者の安全と健康に配慮する義務（安全配慮義務）が労働契約法によって定められている。マスクを着用しないことで労働者の安全と健康が脅かされるということであれば、それは安全配慮義務に違反することとなる。

（２）「休まされたのに賃金補償がない」－休業手当の問題

次いで多くの相談があったのは「会社の都合で休まされた（休まされることになる）にもかかわらず、その期間の賃金が支払われない（「支払わない」と言われた）というものだ。

実際に寄せられた相談では「海外旅行から帰って入社したところ感染予防のため２週間休むように言われたが、その間の賃金補償がない」「バスツアーの申し込みのキャンセルが相次いでいます。私たちへの賃金補償は一切ありません」（バスガイド労働者からの相談）などがあった。

一般的に、使用者の都合で労働者を休業させる場合、使用者は少なくとも賃金の６割を補償しなければならない（休業手当）。今回のケースは間違いなく「使用者の都合」だ。

（３）非正規労働者への差別

非正規労働者からの相談も多く寄せられている。ある大手企業の契約社員からは「正社員には在宅勤務や時差出勤・フレックス制度の利用が認められているが、自分たち契約社員には何の賃金補償もない」との相談があった。より弱い立場で働く非正規労働者への待遇格差・差別という問題も浮き彫りとなっている。

（４）その他－人権侵害・ヘイト

その他、「コロナウイルスを理由にホテルで働く全従業員に対して『外出禁止令』が出ています。ホテル施設からの外出を禁じられ、半ば軟禁状態です」「海外・国内旅行とも禁止され、キャンセル料発生しても自腹を強いられる」「上司が毎日毎日『コロナウイルス感染者が出たら、クビだ。会社も業界から追放される』と脅してきます」など、人権に関わるような問題、あるいは「同僚が中国人と結婚している。職場では中国人への悪口が蔓延している。中国人と結婚している同僚へのいじめや陰口も聞くに堪えない」など、今回の問題が国籍差別を惹起しているといった相談も寄せられた。

２．相談から見えたもの

このような相談事例から見えてきたもの、それは労働者の無権利状態が職場でますます進行している、ということだ。以前から潜在的に常態化していた無権利状態が今回のような「非日常」の場面でより強く可視化される。それは２００８年のリーマンショックを契機として行われたいわゆる「派遣切り」の際と同様だ。

経営者・資本家は常にマスクを着用し、感染防止を心がけているであろう一方、職場でマスクすら付けさせてもらえない労働者。経営者・資本家は自宅で待機しても今まで通りの報

酬を得るであろう一方、休むことによる減収という生活の不安から休みたくても休めない労働者がいる。このような基本的な構造は変わることはないのだ。

おわりに

では労働者はどうすればいいのか。私たちは相談者にこう呼びかけた。「労働組合に加入して、労働者に対する安全配慮・会社都合の休業に対する休業手当の支払いをまっとうするよう会社と交渉していこう」と。

闘いの主体はあくまでも労働者だ。マスクの着用、休業時の賃金補償、それらは資本家や権力者が「お恵み」や「お情け」で「与えてくれる」ものではない。労働者自らが闘いに立ち上がり、勝ち取っていくものだ。それは正社員であっても非正規労働者であっても同様だ。私たち東部労組では東京メトロ駅売店の販売員（メトロコマース支部）や登録型派遣添乗員など、非正規労働者が労働組合結成に立ち上がり、無権利状態の是正を実際に勝ち取っている。労働者は「同情の対象」「救済の対象」ではない。闘う力をもった、闘う主体そのものなのだ。

安倍政権の要請によるイベントの中止・自粛が相次いでいる。また、全国の公立小中学校の一斉休校も実施されているが、それらにともなう労働者への生活保障について具体的な施策は示されていない。今後、労働者を取り巻く状況がより深刻さを増し、2008年のリーマンショック時の「派遣切り」のように、労働者の雇用、生活の根幹が脅かされる事態が起こらないとも限らない。

新型コロナウイルスを理由にした、あるいはこれに便乗した労働条件の切り下げ・労働者の生活破壊を許してはならない。労働者への「痛み」の押しつけを許してはならない。私たち労働組合は今こそ、労働者の生活を守れとの要求を前面に出し、現場から声を上げ、労働者の団結を拡大し闘っていかなければならない。



＜労働組合の社会的責任＞

薬害を未然に防いだ労働組合の闘い(下)

北野 静雄（大鵬薬品工業労組元委員長）

＜第二の「ダニロン錠」事件を起こさせないために＞

17. マイルーラ事件の発覚

「ダニロン錠」事件の追加発癌実験の結果がまだ出ていない1983年12月、大鵬薬品の販売している女性膈用避妊薬「マイルーラ」にも待ったがかかった。

「マイルーラ」というのは、殺精子作用を持つ非イオン系界面活性剤ポリオキシエチレンノニルフェニルエーテル（いわゆる合成洗剤の一種でノノキシノールまたはN-9という）を主成分としたフィルム状の膈用避妊薬である。この一枚を女性の膈の奥深く挿入すると、体液でフィルムが溶け、子宮の入口のところで入ってきた精子を溶かして殺すというものである。以前は水銀剤が使われていたが、有機水銀が胎児性水俣病の原因であることで問題となり、合成界面活性剤が殺精子剤の主力になった。大鵬薬品はこれをフィルム状にして「マイルーラ」という商品名で1983年に発売した。

マスコミ報道で以下に記載の問題（「マイルーラ」は安全か？の項参照）が表面化してすぐ、日本消費者連盟から大鵬薬品労組宛に、「マイルーラ」発売までの経緯の確認と今後の対応策について、要望書が届いた。労働組合は直ちに「マイルーラ」の開発の経緯を会社に質すとともに、データの公開を要求した。しかし会社は回答せず「経営権に属する問題は組合とは話さない」とのかたくなな態度に出てきた。そればかりか、1984年「マイルーラ」問題について雑誌記者のインタビューに応じた委員長を「自社製品を誹謗中傷した」として、出勤停止六日間の懲戒処分にした。

18. マイルーラは安全か？

大鵬薬品労組は社内において独自の調査を行い、色々の疑惑をいだかせる論文が数々見つかった。

①強い刺激性と炎症性がある（「マイルーラ」の説明書には「刺激性が少なく」と記載）

例えば、シユバピルらによる1983年の研究では、10人の婦人ボランティアにノノキシノールの膈内投与実験を行った結果が出ている。150mgのノノキシノールを毎日1回、14日間膈内投与する予定であったが、かゆみと刺激性に耐え切れず、5日目に2人が実験中止。更に7日目に2人が局部感染症を発症し中止。結局実験を遂行できたのは6人だけであった。

②避妊効果に問題がある

スミスらの1974年の研究によれば、イギリスの家族計画協会は避妊方法として、C-フィルム（「マイルーラ」と同じ避妊フィルム）の効果を調べるため、臨床試験を行った。その結果、

100人あたり62人が妊娠してしまった。この数字は避妊しないのと変わらない数字であり、イギリスの家族計画協会はC-フィルムの使用を推奨しないことに決定した。

③自然に排泄されることはない(「マイルーラ」の説明書には「自然に排泄される」と記載)

シュバピルらの1980年の研究では、ウサギの膣にノノキシノールを挿入したところ、直ちに吸収され、血液中に高濃度のノノキシノールが出現した。しかも、体外への排泄はかなり遅く、一週間後も体内に留まっていた(特に肝臓、子宮、膣に高濃度)。ラットでは、肝障害を起こす可能性が示唆された。更に、母親ラットでは、母乳に出現し、乳児の血液にも移行することが明らかになった。

④発癌の可能性あり

マイルーラの主成分であるノノキシノールの発癌性について、会社は全く試験を行っていなかった。発癌性の疑いを持つ物質を検索する方法に培養細胞の悪性形質転換をみる方法(発癌物質を与えると正常な細胞が悪性、即ち癌細胞化する試験)がある。1982年、ハーバード大学のロングらは、この試験でノノキシノールが用量依存的に悪性形質転換を起こすことを報告していた。また、高橋道人らの1975年の発癌促進作用実験によれば、発癌物質MNNGと共にノノキシノールをラットに経口投与すると、MNNGの発癌作用を高める(発癌促進作用)ことが示されている。

⑤胎児毒性がある

1981年、ジックらはアメリカのシアトル市医療保健協同組合員を対象に大規模疫学調査を行った。殺精子剤使用者763人、非使用者3902人を比べ、病院で出産した新生児の先天異常の出現率を比較した。使用者の新生児の先天異常は非使用者の2.2倍であり流産率も高くなっていた。

こうした多くの論文がある一方で、それを否定する論文も企業や大学から出されているのも事実である。すなわち科学的評価が別れているわけで、少なくとも安全性が確立されていないと考えるべきである。

19. 反薬害運動の社会的成果

大鵬薬品労組は会社では少数だが、社会的には意識的多数である。大鵬薬品労組は他の労働組合・市民団体・薬害被害団体あらゆる組織に支援を訴えた。その中で、出会ったある薬害被害者の言葉が今も印象的である。「これまで製薬企業の労働組合は敵だった。我々被害者が門前で座り込みをやった時、率先してごぼう抜きをやったのは労働組合員だった。大鵬薬品労組の存在はそんな敵の中に風穴をあけた」と。

大鵬薬品労組はその後、薬害・医療被害撲滅キャンペーン活動、医療被害講演会の開催、薬害・医療被害裁判の支援などにも積極的に取り組み、厚生省交渉も継続させた。そんな中で社会的な成果も勝ち取ることが出来た。

- ・GLP(医薬品の安全性試験実施規範)の一年早期実施(1982年1月)
- ・発癌性試験の義務化(1984年5月)
- ・申請データ公開の方針(1984年12月)
- ・薬事法の改正…施行規則第18条の3の新設(1983年8月)

「医薬品の品質、有効性、又は安全性を有することを疑わせる資料は厚生大臣又は都道府

県知事に提出しなければならない」

- ・1993年度から新薬のデータ（サマリー・ベース）公開の方針（1992年3月）
- ・ダニロンが日本から消えた

< 勝利的和解を勝ち取る >

20. 和解へ会社を追い込む闘い

大鵬薬品労組の一人ひとは勝てるという確信から闘ったわけではない、負けたくない、逃げたくない、薬害被害者の犠牲を忘れないという考えから出発した。労使紛争の解決のため、東京総行動（本社が東京にある）、大阪総行動、支店・代理店要請行動、徳島駅を中心に情宣活動、徳島工場要請行動、行政要請行動を11年の間支援の人たちと取り組んできた。しかし、すべて門前払いであった。

そこに大鵬薬品創立30周年記念行事を1991年大々的に東京新高輪プリンスホテルで行うという会社情報が大鵬薬品労組に入った。大鵬薬品労組は会社に「争議を解決しなければこの行事を潰す」と宣言し、記念行事会場前で1000人集会の実現に向けて一年間かけて闘いを組んだ。東京に常駐し、労働組合、市民団体に支援を要請する中で、会社も労働組合が本気で創立30周年記念行事を潰すことに取り組んでいることを察知した。結果、1992年3月、本社抗議行動で初めて交渉団を受け入れ、第三者機関を入れずに大鵬薬品労組と会社の労使紛争解決に向けた自主交渉が開始されることになった。勿論、大鵬薬品労組は手を抜かず、座り込み・抗義行動・団体署名活動を更に強化した。大鵬薬品労組の交渉や行動もさることながら、土壇場での弁護団の活動が大鵬薬品労組勝利の和解協定成立に大きく寄与した。大鵬薬品創立30周年記念行事の3日前に11年の長い闘いに労働組合は勝利した。

和解協定内容にあるように、全ての組合差別が是正されただけでなく「自社製品の問題についても組合と話し合いの場を持つ」と会社が協定したことは画期的な内容であった。薬害被害者の闘いの勝利あることはもとより、ダニロン事件を闘った大鵬薬品労組の勝利であった。

21. マイルーラもついに販売断念を勝ち取る

「ダニロン錠」事件と長期の労働争議に勝利したが、和解が成立してからも大鵬薬品は「マイルーラ」を販売し続けた。当然、組合は販売中止を会社に要求し続けたが、ダニロン錠とは異なり、明確な薬事法違反ではなかった。運動で販売中止を勝ち取らねばならない事件であった。大鵬薬品労組は争議勝利後も全国で様々な団体に「マイルーラ」の危険性を講演会や集会やビラ配布で訴え続けた。これらの問題は「きれいな水と命を守る合成洗剤追放全国連絡会」、女性団体や「薬害・医療被害をなくすための厚生省交渉団」などの運動に広がり、「マイルーラ」の毒性を考える会が結成されるなど大きな社会運動に発展した。しかし期待に反し、会社は強気で販売を中止しなかった。

そんななか、1986年アメリカでの殺精子剤裁判（ノノキシノールと同系列の非イオン界面活性剤であるオクトキシノールを使用し、口蓋裂、右手の異常、左手の欠如、左鎖骨形成不全、等を伴った女兒が誕生した。製造販売オルソ社を告訴）で地方裁判所も連邦裁判所も因

果関係を認め、賠償命令を出した事実が新たな展開となった。私たちの主張が海外では認められたことになったといえる。

さらに新たな問題として浮上してきたのが環境ホルモン作用であった。主成分のノノキシノールは体内で代謝され、ノニルフェノールに変化する。これは化学物質や農薬に含まれる環境ホルモンとして知られているが、「マイルーラ」が体内で「内分泌かく乱作用」を示すという大問題であった。私たちや運動団体の指摘で厚生省もようやく重い腰を上げ、大鵬薬品に「マイルーラ」の主成分ノノキシノールの代謝実験を命じた。

労働組合としての運動、市民運動との連携、殺精子剤裁判の判決、環境ホルモン問題などを通じ、最高の売上高であった発売初期に比べ約三分の一に売上げが落ちこみ、ついに大鵬薬品は 2001 年 3 月、製造中止を表明した。大鵬薬品の販売中止理由は「安全性に問題があるわけではない」と弁明しているが、一つの医薬品の問題性を訴えて約 20 年、「マイルーラ」の販売中止は市民運動の大きな成果であることには違いない。

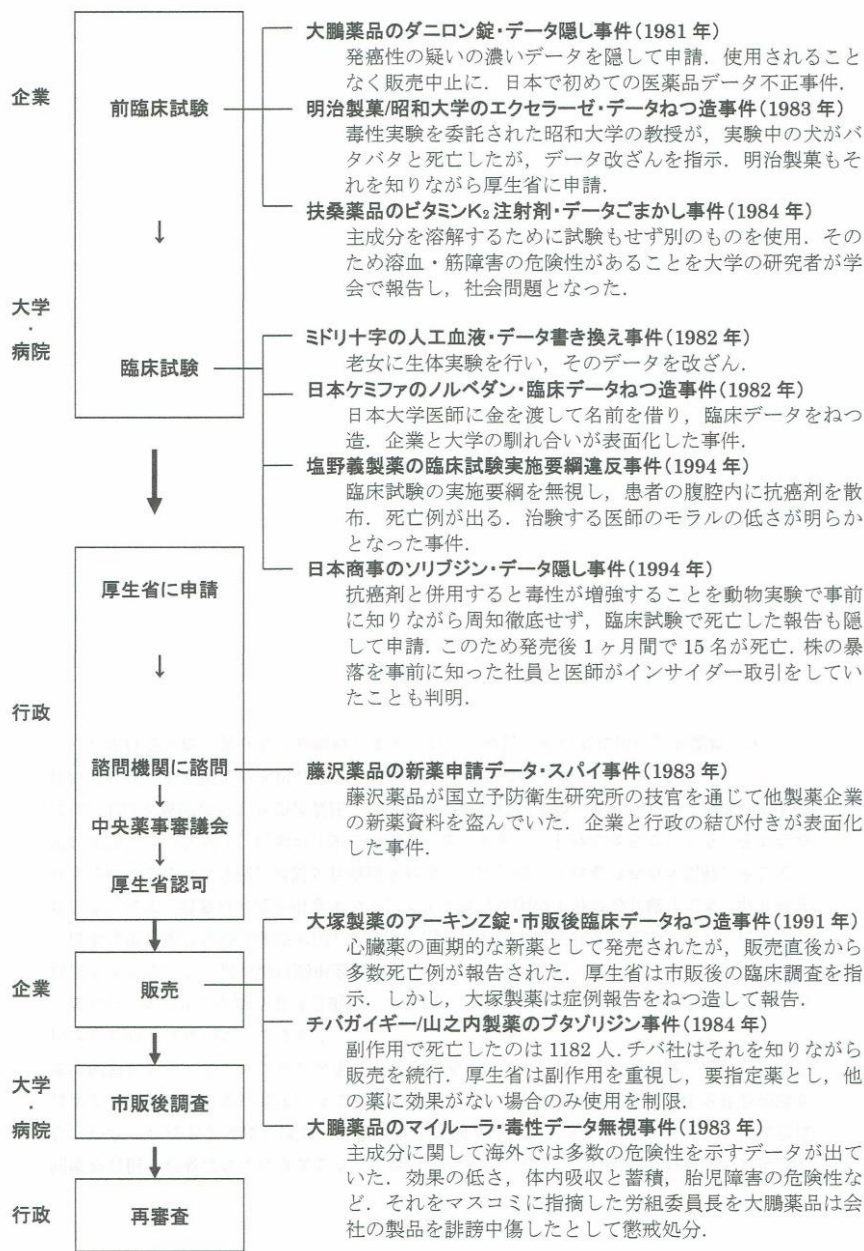
<薬害事件にみる製薬企業の体質そして薬事行政の変化>

2.2. 次々と明るみになる製薬企業の医薬品データ不正事件

大鵬薬品の「ダニロン錠」事件の一年もたたない 1982 年 9 月に血液製剤のトップメーカーであるミドリ十字が人工血液製剤のデータを書き換えた事件が発覚した（老女に生体実験を行い、そのデータを改ざん）。続いて同年 11 月、日本ケミファが新薬ノルベダンの臨床試験データをねつ造した事件（日本大学医師に金を渡して名を借り、臨床データをねつ造した、大学と製薬企業の癒着事件）が発覚した。1983 年 3 月、明治製菓のエクセラゼ錠データねつ造事件（毒性実験を委託された昭和大学の教授が毒性データ改ざんした、大学と製薬企業の癒着事件）。1983 年 9 月、藤沢薬品の医薬品データスパイ事件（国立予防衛生研究所の技官を通じて他の製薬企業の新薬データを盗んでいた。製薬企業と行政の癒着事件）。その後、1984 年 2 月に日本チバガイギー事件医薬品副作用データ報告義務違反事件と扶桑薬品の医薬品成分データごまかし事件が起こる。それ以降も、製薬企業の医薬品データ不正事件は後を絶たず、1981 年の大鵬薬品の「ダニロン錠」事件から 1994 年までに、大きな社会問題に発展した医薬品データ不正事件は 11 件にも及んだ。その事件を薬事行政の絡みでまとめた表が以下の表である。いかに薬事行政のザルの隙間に医薬品のデータ不正事件が起こっているか、お分かりいただけることと思う。特記すべきは大鵬薬品の親会社である大塚製薬も 1991 年 8 月に副作用データねつ造事件を起こしたことである（心臓薬の画期的な新薬として発売した「アーキン Z 錠」で発売直後から多数死亡例が報告された。それに対し厚生省は副作用調査を大塚製薬に指示したが、症例報告をねつ造して報告）。

大鵬薬品を中心に述べてきたが、「ダニロン錠」事件が特別なものでなく、製薬企業が一般的に持っているどす黒い体質であるということが分かるだろう。これらの事件はどれも新聞のトップ記事であった。事件全体をみると製薬企業→大学→厚生省の癒着構造が浮かび上がってくる。たくさんの薬害被害者を出した日本の薬事行政が今もあまり進展していない証拠である。

図 1. 薬事行政と医薬品データ不正事件



2.3 「内部告発」のイメージの変化

医薬品データ不正事件から現在は食品偽装事件に発展して、医薬品や食べ物の何を信じてよいのか判らない世界になったといっても過言ではない。これらの事件の殆どが内部告発による社会化であった。大鵬薬品労組の闘いは、新聞の投書欄には内部告発を称えるものもあったが、「内部告発は卑怯」、「会社を辞めてから告発せよ」、「飼い犬が主人を噛んだ」などが掲載された時代であった。それから幾多のデータ不正事件や偽装事件を経て、内部告発者のイメージは暗い「密告者」から「イエローカードを渡す人」、「警告する人」に変わりつつあり、内部告発は「内部からの情報公開」と言われるまで社会的意義が高まってきたといえるだろう。

24. 公益通報者保護法（内部告発者保護に関する法律）の制定と問題点

三菱自動車、外務省公金流用事件、雪印事件、狂牛病の肉骨粉混入事件を契機に内部告発者保護の法制化や企業の内部通報システムを取り入れるなど進んできた。行政は、企業を守る立場から、その場しのぎの解決策しか打ってこなかったが、国民の健康や命を守る立場に立つよう追及されるに及んで公益通報者を保護する法律を制定せざるをえないところまで追い詰められた。2005年、公益通報者保護法が制定された。この法律の目的は「公益通報者の保護を図るとともに、国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法令の規定の遵守を図り、もって国民生活の安定及び社会経済の健全な発展に資すること」であり、内部告発をする労働者を① 公益通報をしたことを理由とする解雇の無効、② 労働者派遣契約の解除の無効、③ その他の不利益な取扱い（降格，減給，派遣労働者の交代を求めること等）の禁止として保護するとある。1981年来の内部告発運動の一つの到達点ではあるが、様々な問題を内包する法律でもある。「通報先と保護要件」として、① 事業者内部で不正の目的でないこと、② 行政機関で不正の目的でないことに加え真実相当性を有すること、③ 事業者外部ではそれに加え内部通報では証拠隠滅のおそれがあること、書面による内部通報後20日以内に調査を行う旨の通知がないこと、人の生命・身体への危害が発生する急迫した危険があることなどを満たすこととなっており、外部通報がかなり高いハードルになっているという問題がある。これでは、内部告発をさせない法律といっても過言ではない。

25. 労働組合ができること

公益通報者保護法はあくまでその企業に働く労働者に関する保護法である。労働組合はかなりのことができる。労働組合が企業の不正を告発した場合、個人にかかる攻撃は個人に比べ圧倒的に少なく、しかも団体交渉という交渉権が憲法で保障されている。労働組合が企業不正の問題に取り組めば、内部での解決が可能になり、企業の社会的信用の低下が防げる可能性がある。大鵬薬品労組の闘いからいえることは、自社製品の安全性なり、企業の不正を内部で正す役割を担うのは労働組合であろう。それが労働組合の社会的責任である。そのことは企業を守り、労働者の雇用と生活を守ることになる。この社会的責任をなおざりにし、賃上げや処遇改善のみに始終する労働組合がストライキを撃っても国民の共感は得られないだろう。「大鵬薬品の薬は労働組合がしっかりしているから安心だ」と薬害団体の方から言われたことがある。運動や差別に耐えた27年の苦労が一挙に吹っ飛んだ思いであった。

<現在、大鵬薬品労組は>

26. 勝利和解後の闘い

一つ目は労働組合としての活動である。大鵬薬品労組の長い闘いは勝利したが、大塚グループ・大鵬薬品のなかで信頼される労働組合を更に発展させていくこと、薬害・医療被害の闘いを継続していくことが第二段階の闘いである。

解決直後の組合員数は9名であったが、現在32名になっている。数だけが力ではないが、徐々に組合への信頼が浸透してきている。労働組合の存在は、一人では闘えないことでも団

結すれば闘える場があるということに尽きる、結成当時は研究労働者ばかりであったが、今は工場労働者が多数になった。

大鵬薬品労組の旗頭は「労働条件の改善」と、もう一つは「薬害の根絶」を目指すことである。労働組合は「人として大事にされる職場作りが第二の『ダニロン錠』事件を起こさせない保障になる」と考えている。薬害根絶のための具体的な運動としては、和解協定にもとづき、「自社製品にまつわる問題」も労使で話し合う場を持っていることである(残念ながら、組合事務所の設置は勝ちとれなかった)。

二つ目は薬害事件(特に裁判)の支援である。医療被害は密室性と専門性の中で起こる。被害者や遺族の方が被害と過失を立証するのは大変困難なことである。「医療被害・薬害をなくすための厚生省交渉団」や「医療過誤原告の会」などから寄せられた相談に、裁判所で立証のための文献調査や裁判書証の作成を手伝っている。この長い闘いのなかで会社も変わってきた。団体交渉においても労働組合の主張が正しいと認めた場合は、受け入れる姿勢になってきている。薬害を未然に防ぐことは会社にとっても益になると認めた結果であった。

三つ目は我々の闘いを広める講演会活動である。労働組合、薬害・医療被害団体、消費者団体などの集会に講師として積極的に参加してきた。特に若い世代に伝えてゆくために、歴代の委員長が大学の講義として、ここ10数年毎年講演を続けている。

27. 労働組合として初めて「田尻賞」を受賞

2002年、大鵬薬品労組に環境問題に功績のある団体に贈られる「田尻賞」が授与された。労働組合としては初めてのことであった。受賞理由は「労働条件の改善のみならず、製薬企業の労働者として『自らの手で薬害をださない』という信念のもとに労働組合を結成。発癌性が疑われる新薬ダニロンの販売を中止させ、11年にも及ぶ組合つぶし攻撃もはねかえした。いまも信念を堅持して安全性確保と情報公開に努めているだけでなく、薬害・医療被害の支援や環境問題の住民運動にも積極的に参加している」であった。

28. 研究労働者から工場労働者への広がり

結成29年を迎える今、研究労働者から工場労働者へ労働組合加盟は移行している。「ダニロン錠」事件という命題を抱えた研究労働者を中心とする労働組合から変化をみせている。「薬害を出さない」闘いも工場労働者に受け継がれている。例えば、ドリンク剤の製造段階における異物混入では出荷停止を要求し実現、製造工程の衛生管理の向上に寄与している。また、労災事件の取り組みは多くの成果を勝ち取った。2008年、岡山工場で一人であるが労災事故を契機に、労働組合に加盟し、岡山支部を結成した。

ダニロン事件発覚の時、渦中にいた人々も少しずつ退職の時期を迎えている。数年前に、ある課長が退職の挨拶で「よくダニロン錠を止めてくれた。皆さんのお陰で今の**大鵬**がある」と話した。我々の闘いは大鵬薬品の労働者にとっても重要な闘いであったことを如実に示した言葉であった。

29. 大鵬薬品の和解協定内容

会社は組合に対し遺憾の意を表すことで謝罪することを前提に以下のように協定した。

組合員差別の完全撤回

- ・組合員の待遇・賃金を過去にさかのぼって対象同期同学歴者の平均に是正する。
- ・過去の差別賃金を解決金を含めて支払う。
- ・組合員であること、また組合活動の故をもって差別を行わない。

組合との協議

- ・労働条件に直接係わる問題については団体交渉において解決し、他の問題（「ダニロン錠」、「マイルーラ」など自社製品にまつわる問題）についても労使の話し合いの場を設ける。
- ・組合活動の保障（ビラ配布の保障、組合掲示板の設置、電話・コピー機の使用など）
- ・懲戒処分 of 取消・撤回（マイルーラ事件の委員長への出勤停止処分 of 撤回など）
- ・業務変更 of 謝罪・配転 of 撤回（副委員長に業務変更を命じたことに遺憾の意を表するなど）
- ・会社は組合に解決金を支払う。

<労働組合 of 社会的責任>

30. 大企業 of データ不正事件 of 発覚

医薬品企業 of データ不正事件は、大鵬薬品 of ダニロン事件を契機に社会的に明らかとなった。相次ぐデータ不正事件で役儀行政も変わらざるをえなくなり、データ不正がやりにくくなった。しかし近年大企業 of データ不正事件が発覚した。

- 2017年10月 神戸製鋼 of 「アルミ・銅 of 強度データ改ざん」事件
- 2017年10月 日産 of 「新車 of 無資格検査」事件
- 2017年11月 三菱マテリア of 「ゴム・銅製品 of 検査データ改ざん」事件
- 2017年11月 東レ of 「タイヤ補強材強度検査データ改ざん」事件
- 2018年2月 シチズン電子 of 「照明用部品 of 試験データ改ざん」事件
- 2018年3月 スバル of 「燃費データ改ざん」事件
- 2018年6月 日立化成 of 「産業用鉛蓄電池検査データねつ造」事件
- 2018年7月 日産 of 「排ガス・燃費測定試験データ改ざん」事件
- 2018年9月 スズキ of 「排ガス・燃費測定試験データ改ざん」事件
- 2018年10月 KYB of 「免震装置性能検査データ改ざん」事件
- 2018年10月 川金 of 「免震・制振装置検査データ改ざん」事件

31. 労働組合 of 社会的責任

インターネットで検索すると、上記事件 of 会社には、川金以外、労働組合がある。報道では、事件が起った前後に労働組合が動いた形跡はない。強度検査、自動車検査、燃費測定試験、免震装置性能検査などには、労働者が仕事をしている。労働者からの告発はなかったのか。私は労働組合が進んで、不正を止めるべきであると思う。賃上げ、待遇改善など働く労働者 of 権利を高めてゆくことは労働組合 of 役割であるが、労働組合は企業不正 of 監視役であることも必要だと思う。事件が発覚すれば製品が売れなくなり、時には会社がつぶれることもある。不正に目をつむることは逆に労働者 of 生活も守れないことにつながるのである。

有期契約による不合理な格差是正を求めて 全国154人が集団提訴！

中村 知明（郵政ユニオン本部顧問）

郵政ユニオンに所属する非正規社員が有期契約による不合理な格差の是正を求めて、全国一斉に集団提訴を起こしました。2月14日に146人が、札幌（6人）、東京（57人）、大阪（57人）、広島（11人）、高知（7人）、福岡（8人）の6地裁に提訴し、18日には8人が神戸（4人）と長崎両地裁（4人）に提訴しました。※（ ）内は原告数。弁護団は総勢43人で、損害賠償請求の総額は約2億5,000万円になります。



郵政労契法20条裁判は、2014年5月に東京地裁、6月に大阪地裁に提訴して以降、それぞれの地裁・高裁判決で住居手当、年末年始勤務手当、扶養手当（大阪地裁は○、高裁は×）、夏期・冬期休暇、無給の病気休暇など「格差は違法」として勝利判決を勝ちとり、現在、最高裁に係属になっています。郵政ユニオンは昨年8月に勝利判決に基づき「労働契約法20条に基づき手当等の支払いを求めた要求書」を日本郵便とゆうちょ銀行2社に提出しました。

しかし、会社は全く誠意ある回答を行ってきませんでした。

また、2014年春に提訴した東西20条裁判（現在、最高裁で係争中）の地裁、高裁判決で違法とされ、損害賠償が認められた手当と休暇が訴えた11人の原告にしか効力が及ばないことから、その成果を活かし、広げるために今回の集団訴訟に踏み切りました。請求項目は、東西20条裁判において地裁、高裁判決で認められた、①住居手当、②年末年始勤務手当、③夏期・冬期休暇、④年始の祝日給、⑤有給の病気休暇、⑥扶養手当と地裁、高裁判決では認められなかったものの正社員との間で著しい格差がある⑦賞与（夏期・年末一時金）についても請求しました。賞与の「格差是正」の請求は原告のみならず、郵政で働くすべての非正規社員の共通の思いです。札幌地裁と東京地裁では新たに⑧「寒冷地手当」を追加しました。

今回の裁判では、2016年10月に制度改正され、翌年の4月からスタートした「無期転換」の期間は争わず、有期雇用契約期間のみを請求の対象にしました。したがって、原告も半年ごとの無期転換した時期により、請求の期間が異なります。たとえ、請求期間が短くなったとしても、154人の非正規労働者が立ちあがりました。本当に勇気ある決起です。

集団訴訟の目的は、①地裁・高裁で勝訴した手当と休暇に限定して請求することにより、早期決着で組合員の経済的利益を獲得すること、②裁判で勝利することによって、会社の就業規則や給与規定などを「同一労働同一賃金」の方向に改善させていくこと、③郵政における非正規の「働き方」、「働かせ方」が違法であることを明確にさせることにあります。

全国一斉提訴当日、郵政ユニオンは早朝の全国ビラの配布、各裁判所前での提訴行動、記者会見、報告集会と多彩な行動をとりくみました。全国各地のそのとりくみは多くのマスコミに取り上げられました。当日のテレビニュース、翌日の新聞と大きく報道されました。

「非正規差別NO！均等待遇YES！」の横断幕、郵政ユニオンの旗と腕章もばっちり映り、郵政ユニオンを大いにアピールすることができました。そして、何よりも原告となった記者会見での非正規組合員のしっかりしたコメントは集団訴訟の意義を広くアピールするものでした。

集団訴訟のたたかいは郵政だけでなく、非正規4割の日本の雇用社会を問い、均等待遇の流れをさらに大きくしていくたたかいです。郵政ユニオンは勝利を勝ちとるまで組織の総力をあげてたたかい抜く決意です。最後にお問い合わせがあります。集団訴訟は郵政ユニオン結成以降、最大のたたかいであり、裁判をとりくむにあたって多額の費用がかかります。「郵政20条裁判を支える会」の加入をとともに、支援カンパを訴えます。多くのおみなさんのご支援をお願いします。

＝全国一般全国協20春闘リーフレット＝

『職場ではじめよう！「働き方」チェック！』を活用しよう

全国一般労組全国協議会は、「働き方改革関連一括法」の悪い点を職場の闘いで導入させず、生かすことのできる点は、職場での交渉・闘いに生かして行こうと、今年も「リーフレット20春闘版」を製作した。

(A4版表裏)

そのポイントは、

- ① 働き方チェック！リーフレット20春闘版」を活用し「働き方改革関連一括法」の問題点を暴露し、厚労省の政省令・指針の使える部分をばねに、働き方改悪を許さず職場から反撃する。
- ② 職場内で多数派を目指し、「労働者代表（職場代表）」を勝ち取る！まずは労働者代表選挙を実施させ、代表に立候補していく。
- ③ 罰則規定のある「月45時間、年間360時間時



間以内」の残業時間上限を守らせ、「特別条項」付きの過労死基準の三六協定は結ばない。労働時間規制を強める。

- ④ 「パート・有期雇用労働法」が、常時労働者301人以上の企業に20年度より適用となる。均等待遇実現、生かそう「パート・有期雇用労働法」のもと、8条・9条・14条を職場の組織化・団交などで大いに活用していく。「パート・有期労働法」の中小企業への適用は21年度からだが、法の主旨は変わらない。

リーフレットでは、「法を生かし、非正規格差をチェック、均等待遇を実現しよう！」と訴えている。リーフレットを大いに活用し、均衡・均等待遇の前進を勝ち取り、非正規・正規労働者の20春闘とともに闘って行こう

(リーフレットは労運研のホームページ <https://www.rounken.org/> からダウンロードできます。)

残業しなくても生活できる賃金を！
最低賃金今すぐ全国どこでも時給1000円に！
そして時給1500円をめざそう！

ユニオン全国同時アクション

岡本 哲文 (コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク事務局長・下町ユニオン)



コミュニティ・ユニオン全国ネットでは、今春もユニオン非正規春闘を、①生活できる賃金を実現しよう！最低賃金今すぐ全国どこでも時給1000円に！そして時給1500円をめざそう！②非正規雇用差別をなくそう！同じ仕事には同じ給料を！一のふたつを統一スローガンとして、よびかけている。

その一環として、2月21～23日を統一行動日とする最賃全国同時アクションに取り組んだ。

茨城、栃木、東京、神奈川、静岡、愛知、三重、京都、大阪、兵庫、愛媛の11都府県が参加。全地域で、今回新たに作

成した統一横断幕を掲げて、統一ビラや1500円の“お札”チラシを配布しての街頭キャンペーンが展開された。2月から開始した全国署名（中央最賃審議会宛、最低賃金今すぐ全国どこでも時給1000円以上、速やかに1500円の実現を求める署名）も取り組まれ、兵庫では74筆、東京・下町でも50筆が集まった。

栃木、静岡、大阪では、隣県の時給を並べて掲示することで地域間格差をわかりやすく可視化。東京・東部では、千葉県との境である江戸川にかかる橋のたもとで都県時給格差をアピール。神奈川では、湯河原（神奈川）と熱海（静岡）で地域格差の調査も行いました。この調査行動では、コンビニ、居酒屋などスタッフ募集の店頭掲示を見ていくと、静岡側では多くが 900 円前後（静岡県最賃 885 円）、神奈川側では 1011 円（神奈川県最賃 1011 円）であることがあらためて実感された。



また、三重では、地方最賃審議会に対するアピール行動も取り組まれた。

街頭キャンペーン行動では、総じて、若もののピラ受け取りが悪いことが報告されている。とはいえ、各地で「時給 1500 円に！」とのマイクでの訴えに振り向く人は多く、また、「そうだ、そうだ！」といった掛け声をかけて通ったり、「時給 1500 円ってやばくね？」と話し合っている声が聞こえたりと、反応も多くあり、関心はもたれている。最賃がどのように決定されるのかが知られておらず、政府が一方的に決めるものとの誤った認識もあり、そこから伝えていくことの必要性。また、相変わらず、時給 1500 円に対して「そんなに払う金がどこにあるか！」との反応もあり、こういう人たちに届くアピールの重要性も報告された。

全国統一行動をしているというよびかけは、関心をひく意味では効果的であると寄せられており、引き続き全国署名運動を軸に広げていきたい。

< 編集後記 >

新型コロナウイルスが流行しています。読者の皆さんは大丈夫ですか。

労働組合としても、職場での感染防止対策、労働者の雇用対策、賃金保障など早急に対応が迫られています。いち早く新型コロナウイルス関連の労働相談を行った東京東部労組の菅野委員長に原稿を寄せてもらいました。

「公害問題は労災職業病闘争であり、職場の安全衛生活動がしっかりしていれば防げる問題だ」と先輩から教わってきました。そんな思いで、大鵬薬品労組の北野さんに薬害問題への取り組みについて、労働者のモラルという視点を踏まえて原稿をお願いしてきました。

100 年前にスペイン風邪が世界的に流行したとき、感染率が高かった職業は、医療関係者、教育関係者、鉄道関係者（今でいえば公共交通関係者）だったとのことです。当時は、日本の就業者の 9 割近くは第一次産業だったと思います。いまは、サービス産業（人と接する職業）に従事する人は 7 割を超えています。経済のグローバル化に伴う国際的な人の往来は以前と比較にならないほど拡大してしています。働く者が、感染の被害者にも加害者にもならないように、いのちを守り健康で生きる権利を行使することが、最大の感染防止策です。

「社会的労働運動とは労働組合が市民運動課題を闘うことだ」と言った活動家がいましたが、そうは思いません。市民生活につながる課題を労働現場でしっかり闘うことが社会的労働運動だと思います。世界的な恐慌も予測される状況です。労働運動の真価が問われていると思います。(I)