

# 月刊 労運研レポート No. 74

2020年8月10日号

<巻頭言> コロナ危機と労働運動再構築に向けて・・・・・・・・・・	平賀雄次郎	2P
日雇雇用保険・特例健保に対する新型コロナ対策を求めて・・・・・・・・	太田 武二	9P
混合組合（非登録職員団体）による会計年度任用職員団交・・・・・・・・	山下 恒生	11P
コロナ時代だからこそ最低賃金の大幅引き上げは必要・・・・・・・・	伊藤 彰信	13P
すべての裁判で最高裁での勝利判決を勝ち取ろう・・・・・・・・	中村 知明	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](mailto:roukenj2014@yahoo.co.jp)

< 巻頭言 >

## コロナ危機と労働運動再構築に向けて

平賀雄次郎（全国一般全国協議会委員長）

全国一般全国協は、9月12-13日、第30回定期大会を開催する。いまだに拡大を続けるコロナ感染下での開催となるため、感染対策のためオンライン対応を駆使し大会成功を期している。今大会は、コロナ危機のさなかだからこそ、明らかになった社会状況を捉え返し、これまでの労働組合運動の在り方をと問い直す、時代の変り目の重要な大会となる。

民間大手企業の20春闘が、労働者の賃金決定の交渉力を否定する「個人評価に応じた賃金配分」に押し切られるその時に、全世界を席卷するコロナパンデミックが発生して社会的運動としての反撃が困難な事態となった。

私たち全国一般労組など中小企業労組の春闘は、団体交渉開催さえ困難になる中で春闘を闘ってきた。しかし、コロナ危機の陰で労働組合の解体危機が一層進行したといえる。大会議案のコロナ危機認識の一部を以下提起して、批判を仰ぎたい。

### ◆ コロナ危機は、感染症の流行と同時に世界経済危機による労働者民衆の生存の危機だ

新型コロナウイルス・パンデミックは、いぜん拡大を続けている。全世界の累積感染者数は、昨年末いらい約半年間で1千万人を越え、7月5日現在で感染者1127万人（死者53万人）となった。6月10日OECD（経済協力開発機構）は「世界経済は現在、1930年代の大恐慌以来の景気後退を経験している」とした。

コロナ危機は、感染症の流行と世界経済危機の同時進行による労働者民衆の生存の危機である。21世紀に入り頻発する新感染症は、市場優先・格差貧困拡大の新自由主義による乱開発と自然破壊、そして低賃金を求める生産の国際供給体制（サプライチェーン）の矛盾と崩壊が危機の根底にある。

#### ・資本主義社会のなかで貧しい人々が最大の犠牲を被る

最大の感染国である米国では、7月5日現在で感染者283万人（死者12万9千人）となっている。米国では都市封鎖された3～4月だけで2千万人が失業し、1～3月期の実質成長率は前期比年率で5.0%のマイナスを記録した。米国の貧困と格差拡大社会を、新型コロナ感染症拡大が直撃している。黒人の死者の割合が2000人に1人、アジア系と中南米系は4300人に1人で、白人は4700人に1人。黒人の死亡率は白人の約2.4倍も高い。人口密集地や大家族で暮らす人が多い住環境、サービス業従事者が多く有給の病気休暇が取りにくい職場環

境、無保険者や慢性疾患患者が多いといった健康面の課題が指摘されている。そして、中南米やアフリカ諸国で感染が急増している。世銀の緊急支援がアフリカなど百カ国に達して、「6千万人が極度の貧困」に追い込まれるという。

#### ・パンデミック下の人種差別反対の闘いの世界的拡大

パンデミックの中で5月25日、米国中西部ミネソタ州ミネアポリスで白人警官によるジョージ・フロイド氏殺害事件をきっかけに、全米で「黒人の生命は大事だ (Black Lives Matter)」を掲げた抗議集会・デモが止まらない。欧州各国やカナダでも抗議集会・デモが続き、6月には大阪・東京はじめ日本各地で連帯デモがおこなわれ、新潟では在日朝鮮人から人権の声があげられた。EUでは、人種差別・黒人差別の歴史だけではなく、帝国主義の植民地支配が問題視されだしている。パンデミックの下、歴史的矛盾が明らかになる中で、それが国境を超えた労働者民衆、労働運動の課題として共有化されつつある。

#### ・新自由主義の矛盾爆発

新自由主義とは、小さな政府による医療福祉・公共サービスの民営化、社会保障の削減、市場原理による労働者保護法制の解体をはじめとする規制緩和の政策と、最適地生産によるサプライチェーン（国際供給網）を基盤とする。パンデミックはこうした基盤を破壊し、第2波、第3波と世界を駆け巡り膨大な感染患者と死者を出し、経済危機による失業と生活苦を多くの労働者民衆に強いている。ポストコロナ社会は、世界的にも国内的にも、貧困と格差分断が拡大する社会となり、労働者民衆は自らの生存のために社会を変えることを迫られるだろう。

#### ・「コロナ危機」は重大な転換点、大きな歴史的視点から時代を捉えることが必要だ

「コロナ」は、グローバリゼーションの帰結として、一地域の問題が一瞬のうちに全地球的破綻をもたらすことを示した。身近な医療崩壊・介護の破綻と地球全体の「破綻」が直結していることを認識する必要がある。

コロナが来なくても、新自由主義はその限界に直面し、トランプに代表される「自国第一主義」が国際システムを大きく変えようとしていた。EUブレグジットもしかり、中国の姿勢もよく似たものになってきていた。パンデミックは、その方向を加速している。今や、「強権・独裁・ポピュリズム」がアメリカ（トランプ）、ロシア（プーチン）、中国（特に香港との関係の習近平）に顕著だ。これを国際協調・人々の国際連帯で乗り越える大きな課題に直面している。

日本でも、出口のない閉塞感から安倍政権や小池都政が続き、情報隠しや非民主的（独裁的）政策（学校一斉急行措置や緊急事態宣言発出など）が批判されるようになってきている。情報開示や民主的手続を求める動きを強く進めねばならない。

そして、人々の生活を確保するための政策財源の問題が大きく取り上げられる事態がくる。私たちは大企業の内部留保（460兆円を越えると言われる）を少なくとも半分程度をはきださせることを強く主張すべきである。

## ◆ 今起きている事態(変化)とその対処、コロナ危機を契機に何を変えるか

### ・危機の時代にそれまでゆっくり進んできた事態の変化が加速されやがて常態化する、最も起こりうるシナリオだ

キャッシュレス、ビッグデータ、ネット通販の拡大、はんこ不要社会、そしてテレワークという言葉が広がった。そして大手企業（日立、東芝、富士通など）は、テレワーク（在宅勤務）を「コロナ後」も推進すると方針を明言している。

オンライン教育、AI医療、AI労働管理など、コンピューターとインターネットを介してさまざまなことが行なわれるようになるということが強調され急速に広がった。その結果、パソコンを使える者と扱えない者の格差、あるいはそれを持っている者と持てない者の格差が拡大している。それが教育に関する格差の広がりにつながる。デジタル格差（デジタルデバイド）がそのまま貧富の格差につながる事態が、短期間のうちに現実化する。

一方、文化のあり方が大きく変化する。人と人の直接的諸関係を基盤とした社会がコロナ危機を契機に急激に変化する。それは、社会連帯のあり方の変容をもたらし、他方で都会から地方への移住が進むとも言われる。物流、清掃、医療・介護が止まったら社会は動かないことが明らかになった。しかし、そこで働く者への処遇や手当ては無視される。それが社会の基本を支える重要なインフラであることには触れられない。「善意」だけで社会は支えられない。

マイナンバーカードが急に強調され、キャッシュレスが評価される。個々人の銀行口座とのリンクが主張され、個々人を国家管理に直結され、経済の自由の陰で社会と個々人を管理しようとする力が強まっている。

また、コロナ禍における医療の危機的状況は、これまでに政府が重ねてきた医療費削減が招いた結果だ。保健所の再編合理化も今回の困難の原因であることが明らかになった。その中で、国民皆保険制度がそれなりに維持され、社会崩壊を食い止めている。社会保障の再構築は大きな課題だ。

### ・労働組合活動に関連する変化

生活を支える労働社会が変化し、新自由主義によりどんどん正規雇用が非正規に置き換えられ、それが貧乏人を生み出し、格差社会を作った。ウィルスに対抗する社会を支えるには、ここを改めることが大きな軸になる。そのポイントとして、「エッセンシャルワーカー」と最低賃金の問題が重要な課題になる。

「雇用シェア」と言われる働き方がいわれる。副業容認のようだが、労働者保護の視点は全くない。派遣でもなく、雇用によらない働き方、労働者の自己責任で仕事を分け合う。そもそも「働き方」として認められない。

しかし、その中で、私たちの活動も変化しつつある。組合の集会・会議をオンラインで行なっているし、団体交渉をオンラインでしている組合も少なくない。こうした経験を積極的に生かせるのかどうか、大いに議論が必要だろう。

また、感染拡大をしない行動様式の運動を工夫してきてもいる。京都や大阪のメーデー行動のしかた、東京のメーデーの持ち方は一つの運動の形を示したのではないかと考えられる。

## ・政治的経済的問題は避けられない

日本も世界も、超金融緩和でジャブジャブの金余り状態だ。それが金持ちにたまっている。アメリカでは金持ちの資産が2割増加したという。その金が株式にまわり、このコロナ危機の中でも株高になっている原因はここにある（日本では、政府と日銀が年金基金を利用して株を買って値下がりを防いでいる）。危機的事態だから大幅に金を出すとする予算の財源はどのように調達するのか？実際は、ただ将来へのツケの先送りだ。その結果、増税に耐えるのか、耐えられる社会をどう作り出すのか。民主主義を徹底する議論が必要だし、「軍備を削って福祉にまわせ」という議論も必要になろう。このままでは、ハイパーインフレリスク・デフォルトが現実のものとなる。

国際協調が何よりも必要なのに、結局世界中が「一国主義」になるのか。「グローバリズム」の変化と、国を越える交流の変化に対応できるか。国内的にはどのような産業と社会を中心にするか、構想が問われる。一方で世界に拡大したサプライチェーンが崩壊し、中国などの低コスト世界への依存を変えられるのか。日本国内へ製造業を戻せるのか。食糧自給は可能か、「インバウンド」に期待できるかなど、これまでの前提が変化している。

また、コロナ事態の中で地方分権のあり方が見えてきた。知事が意外と大きな権限を持っているように見える。身近な政治にどう関わられるか、課題になってくる。

生活保護申請者が昨年より大幅に増加しているという現実、また失業者の増大や非正規の大量失業（雇用統計）という事態が明らかになっても、対処の方策が示されない。

## ・現下の重大課題－休業・失業の急増、倒産・廃業の増大

厚生労働省は7月14日、新型コロナウイルス感染症に関連する解雇や雇い止め（見込みを含む）は3万5001人となったと発表した。10日時点で前の週よりも2653人増加し、パートやアルバイトなど非正規労働者が1198人を占めたという。全体では、非正規が8割との報道もある。この数字は、都道府県労働局やハローワークで集約されたと言われるが、全体のごく一部なので、実際の数字は計り知れない。

6月末の集計では、業種別で見ると、最多は緊急事態宣言による外出自粛のあおりを受けた宿泊業で、前週よりも297人増の6263人だった。製造業は843人増の6115人、飲食業は106人増の4514人と言われる。

累計では、宿泊業が最も多く、次いで飲食業、製造業の順。明らかに中小零細企業に最初のしわ寄せがいつている。今後の拡大は不可避といえる。

倒産も増え始めており、今後急増すると考えられる。中小零細企業の廃業も加速されるであろう。経済の遅行指標である雇用破壊の収束が見えて来ない。既にこの5月の有効求人倍率(季節調整値)は1.20倍と前月から0.12ポイント低下し、その下げ幅は1974年1月以来、46年4カ月ぶりの大きさだ。倒産・雇用破壊に抗する闘いが重要になっている。現在、休業者が増えており、現在の「休業者」が失業者になる可能性が大きい。非正規労働者、すなわち低賃金労働者が生活に困る事態が始まっている。派遣労働者、短期雇用労働者、アルバイト（特に学生アルバイトは労働保険制度から排除されているので深刻だ）などで失業が増える。貧困の拡大、格差の増大が目に見えて深刻になる。

非正規労働者とフリーランスの休業者急増が問題だ。コロナ危機の重要なポイントは、非

正規労働者やフリーランスの雇用破壊につける。その意味で、フリーランスを積極的に組織し、フリーランスの労働組合を作ることが要請される。

何よりもこうした実態をつかみ、失業し解雇された労働者とともに闘うべく、これから本格化する事態に対応をすべきである。それこそが労働組合の役割だろう。

#### ・労働相談活動の強化が求められている

コロナ危機下の労働相談の特徴として、労働組合の意義や役割とは無関係に、緊急に「ただ情報を得たい」というものも多くなっている。当事者自身が運動をともに担うという観点を理解してもらうこと、仲間とともに考えることが、これまで以上に重要となっている。労働相談で『雇用によらない働き方』と言われるフリーランスなどは、特に兼業している場合などには休業補償からも持続化給付金の枠からも外れ、結局救済されない事態だ。また、『シフト勤務』の場合、「仕事が減ったのはシフトの変更だから休業補償はできない」という対応をとる経営が多く、対応が難しい。これらの問題は、平常時にも潜在していたが、それがコロナ危機で表面化している。労働組合の取り組み課題として、より問題把握に努めなくてはならない。

#### ・社会の変容への対処／危機の時の「非常措置」がその後常態化する

危機下の「非常措置」は、その後も続けられてしまう可能性が高い。「緊急事態宣言」が人権抑圧・憲法破壊につながる危険がある。ドイツ・メルケル首相の言う「民主主義の制限が一時的であり、かつそれが今絶対に必要だ」との確認が重要である。「コロナ危機」以前から明確になっていた新自由主義の分断・差別、自己責任論が加速する。テレワークが、いつのまにか広がっている。格差社会が極まっている。社会の編成がそうしたネットシステム中心に変わって行くことも「非常時の措置の常態化」であろう。

#### ・加速される労働破壊・団結破壊－「テレワーク」に代表される労働の変化

労働のありようが大きく変わってきている。代表的には「テレワーク」だろう。要するに「在宅勤務」だが、従業員300人以上の企業では90%が何らかの形で実施したという。30人未満の企業の実施率は45%とされているが、今後中小企業での拡大が予測されている。

「テレワークが進むと、会社施設の中に居場所がなくなる労働者が増える。職場がなくなる。労働者にとって職場は労働の現場であると同時に会社における居場所でもあった。労働の喜びや苦しみを仲間と共有し、働く者同士の人間的ふれあいを育んだ。そこから労働組合の団結も生まれた。その居場所がなくなるということだ。企業に対して労働者は1人で対峙しなければならなくなる。労働者が1人ずつ切り離されて仕事だけ命令される。労働者同士が直接顔を合わせる機会が減ることは間違いない。職場における仕事以外の会話・交流があったればこそ、同僚や上司との信頼関係が強まったのだ。オンラインの会議にそれを期待するのは無理だ。雇用関係そのものが変わらざるを得なくなる。「1000万人のフリーランサーが出現」したら雇用不安につながる。」との指摘は重要だ。

その結果、次のようなことが起こる。

### ①徹底した労働の個別化、労働者の分断、労働の「劣化」

テレワークではもちろんのこと、それによらずとも労働が個別化し、資本が個々の労働者を直接に管理・支配する事態になるだろう。安く長く労働者が使われることになり、労働者の団結が阻害される。事務所の縮小が進み、労働者同士の接触（すなわち団結の機会）が極小化される。

### ②労働時間が管理されなくなり、長時間労働常態化

労働者は、長時間労働の一方で細切れ労働も強いられることになるだろう。子育てに便利だとか、通勤時間が無駄にならないなどの指摘もあるが、個別の問題としてしっかり取り組めばよいことだろう。

### ③職場の安全配慮の責任の所在が曖昧になる

### ④「ジョブ型雇用」がもてはやされ、解雇の自由が近づく

担当業務専属であるジョブ型ならば、仕事がなくなれば解雇は認められやすい。その先に解雇自由社会がくるのは自然といえる。社会保障など労働者のセーフティーネットを整備しないで「解雇がしやすい」ということが、「解雇の金銭解決法」などにつながる。

### ⑤フリーランスなどと呼ばれる「雇用によらない働き方」の拡大

労働の個別化の行き着く先である「雇用によらない働き方」、政府・資本はこれを目指している。しかし、それは労働者保護を一切ない働き方だ。前述したようにフリーランスなどは雇用破壊の先端で苦しんでいる。

### ⑥雇用シェア

たとえば休んでいる旅館の従業員が人手の足りない農業労働に就くといわれる。派遣契約ではなく、使い勝手がよいという。しかし、雇用責任はどこにあるのか、労災には対応できるのかなど、労働契約上の問題は山ほどある。労働者の権利がないがしろにされる。

### ⑦「エッセンシャルワーカー」と最低賃金、社会的弱者の困難

「エッセンシャルワーク」とは、医療、介護、小売り、物流、運送、清掃といった生活に不可欠な労働現場のことだ。多くの現業の公務サービス労働もこれに含まれる。「人と人が接触して、人を支えるための労働」であり、ほとんどが重労働でかつ低賃金労働だ。放置すれば格差と貧困の拡大がいやでも進む。テレワークのできる「上級労働者」と「底辺（エッセンシャル）労働者」の二極化が進み、格差と貧困が拡大する。

「今年は最低賃金を引き上げない」と中央最賃審議会が決めた。しかし逆に、今の事態は最低賃金を引き上げて労働条件を引き上げる必要がある。社会的必要労働が最低賃金に張り付くことが、コロナによる医療、介護の崩壊の原因である。一方、日雇い労働者の問題も重要だ。日雇い労働者でつくる「全国労供事業労働組合連合会」（労

供労連)は、新型コロナウイルス感染拡大に伴い仕事を得られなかった際の手当増額や、健康保険の被保険資格を失った場合も特例で適用を継続するといった救済策を求めている。制度の欠陥から給付金の10万円も受け取れず過酷な労働現場にいる労働者の闘いと連帯することも大切となっている。

## ⑧ 外国人労働者との共生・共闘・連帯

今や日本社会を支える外国人労働者も、大きな困難に直面している。「コロナ危機」下にあっては、母国との連絡も困難で生活に窮している人も多い。セイフティーネットからはずされている多くの外国人労働者に当たり前の労働基準を適用し、それぞれの文化を尊重する社会・団結を作らねばならない。

### ・労働者の団結の基礎となる「職場」を軸にした労働のありよう、生産のありよう、そして雇用のありようが大きく変容している

私たちの労働の基礎・「職場」が掘り崩されている。資本・経営の側は、1970年代の「労基法研究会報告」以来、一貫して「労働者」の枠を狭めようとしてきている。そのことに抵抗してきた私たちは、今一度「職場」を軸にした団結のあり方の変化と我々が守るべき内容を運動の中から見出す必要がある。

コロナ危機下の「新しい働き方」が労働者間の分断をすすめ、結局分断された社会的(最)下層の人たちが割りを食う「差別の構造」が明らかになっている。リーマンショックの時の「派遣村」で問題になったように、社会保障破壊の結果、セイフティーネットに「包摂されない」人々の問題は全く解決されていない。社会的連帯に根差した取り組みが必要だ。

### ・社会の変化に積極面を見いだそう

「コロナ危機」で生まれる否定的な事態は多い。国内では自粛を強いられ表現の自由など基本的人権が蔑ろにされる事態も起きている。しかし、この間見えてきた地方自治体首長の権限の大きさや、その施策によっては私たちが積極的に生かすべき条件もできてきているということは重要である。人と人の接触を避けるために、首都圏や都市部との交流を少なくするということは、逆に地方が自立して経済活動を進めるチャンスでもあるし、私たちがそこに依拠することも可能になることでもある。

ネット社会の空間には、日常触れ合わない社会に現実に苦闘する人々の声がある。変化の中で、社会的連携の方法を見出し社会の連帯を求めよう。

地方で農業・漁業を自立させ、エネルギーも自給して、新しいコミュニティを作る運動も始まっている。他民族・多文化共生のコミュニティの連携・共同が労働組合として重要だ。積極的にこの「危機」を「利用する」姿勢も求められている。

全国一般全国協は、20春闘・コロナ化の職場の取り組みで、安全対策の強化・危険手当の確立・要員確保・休業補償などの経験を重ねている。この成果を様々な運動領域・さまざまな労働組合の闘いと共有することで、時代に変化に対応する運動へとつなげていきたい。



## 日雇雇用保険・特例健保に対する新型コロナ対策を求めて

太田 武二（労供労連事務局長）

今回の新型コロナ禍において、我々は自らの問題としてだけでなく、日雇労働者への飽くなく差別を正す取り組みとして厚労省交渉や議員への働きかけを行ってきた。その取り組みの中で、第一のセイフティーネットである日雇雇用保険の適用を受けるべき多くの仲間たちがこの制度から排除されてきたことを知った。

今から丁度10年前の衆議院厚生労働委員会の議事録がある。当時の民主党政権で、阿部知子議員が長妻厚労大臣に日雇い労働者と雇用保険の現状と推移について質問したものだ。その答弁は「最新の数字、平成20年度の日雇い労働者は108万人、14年前は120万人。日雇い労働被保険者手帳の交付件数は、最新の数字で2万4千907件、14年前は6万8百95件で、かなり減っている」との数字を挙げている。

ところが、我々が実際体験した日雇雇用保険から一般保険への強引な切り替え指導が行われた2017年から18年の実情がどうだったかというと「日雇の人68万人から19万人、臨時の人355万人から748万人、有期の常用の人1154万人から1196万人、その内1年超498万人、期間が分からない412万人、期間の定めがあるか分からない249万人」となっていて、さらに問題なのは、日雇雇用保険の被保険数が1万4千人台から9千、7千と激減するに伴い、アブレ手当の受給者数も8千人台から5千台へと減少の一途を辿っていることだ。

こうした現状から、日雇保険制度の中核にいる我々労供労組が、山谷や釜ヶ崎などの寄せ場以外でも日々働いている仲間たちの為に日雇雇用保険制度の再拡充に向けて取り組みを強化しなければならないと考える。

その取り組みの一環として、我々は新型コロナ感染拡大に伴う諸問題に対する改善策を求めて、厚労省や東京労働局への要請を行ってきた。その内容はアブレ認定時間の運用改善、印紙枚数の不足に伴う雇用保険と特例健康保険の特例改善だった。しかし、交渉相手の担当役員では責任ある回答を得ることができないということで、去る6月3日に、この間協力していただいた初鹿明博議員から安倍内閣へ質問主意書を提出してもらった。衆議院議長の承認を受けた質問主意書に対して、内閣は7日以内に文書によって答弁しなければならず、12日に安倍晋三首相から議長宛での答弁書が衆議院HP上に公開された。（資料）

その初鹿議員の質問主意書と政府答弁書を読む限り、一勝一敗の痛み分けという結果となっている。つまり、日雇雇用保険に関してはアブレの資格が無くなった場合も「支援金など」を受け取ることができると明言されている一方で、特例健康保険に関しては「臨時特例措置」を認めていないということ。

この違いは、新型コロナ感染拡大に伴う政策において、安倍政権は元より野党の最大眼目が「雇用維持と感染防止の医療対策」だったことに由来するもので、雇用保険法の臨時特例

措置は実施されたが、健康保険法については、1月末に厚労省が「指定感染症」に認定し「特定感染症指定医療機関」での治療と隔離措置、医療費の公費負担という政策が取られてきた。

これらの結果を受けて我々は、今後の両面対策が求められることになる。一つは、日雇雇用保険支援金などの受給に向けて、供給先事業所が新型コロナウイルス感染症などの影響で組合員を休業させたかどうか、その場合、休業手当を払ったかどうかなどの実態を把握する必要がある。その上で、厚労省と東京労働局に対して休業手当を受け取っていない組合員への直接受給と休業手当を支払った企業向けの雇用調整助成金の上乗せ分についての具体的な支給方法などを確認していかなければならない。

一方の特例健康保険については、初鹿議員からの再質問を検討したが、質問主意書の提出が国会開催中に限定されているとのことで断念し、厚労省の健康保険課との再交渉を設定することで「臨時特例措置」の実現を目指すことになる。

その場合、答弁書では資格喪失時期でも療養費の1年間支給との一方で、「引き続き二月間に通算して二十六日以上使用される見込みのないことが明らかなきは、国民健康保険の被保険者」になることで問題無しとしているが、その国保に切り替えによる「納付金の二重払い」「切り替え手続きの繰り返しの煩雑さ」そして「傷病手当金の無権利」などの諸問題解決を求めていくことになる。

## <資 料>

### 日雇労働求職者給付金（アプレ手当）の受給資格を喪失する労働者に対する救済策に関する質問に対する答弁書

#### 一について

お尋ねの「事業主から休業手当を受け取れなかった労働者に対して直接給付金を支給する制度」の意味するところが今国会に提出している新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律案第四条に規定する新型コロナウイルス感染症対応休業支援金及び同法律案第五条第一項に規定する給付金（以下「支援金等」という。）を支給する事業ならば、支援金等は、新型コロナウイルス感染症等の影響により事業主が休業させ、その休業させられている期間の全部又は一部について賃金の支払を受けることができなかった労働者を支給対象とすることとしている。

### 印紙不足となった日雇特例健康保険の被保険者に対する救済措置に関する質問に対する答弁書

#### 一及び二について

健康保険制度において、（中略）こうした制度の趣旨を踏まえると、御指摘の「印紙が不足している枚数分の保険料を事後に追加で納付することで、受給資格を満たすこととする」ことや、「印紙の有無によらずに日雇特例健康保険の給付を受けられるようにすること」については、適用事業所に使用された日数に照らして日雇特例被保険者として保険給付を受けることが認められる程度の実態がない者に保険給付を行うこととなり、適当でないと考えている。

その上で、（中略）日雇特例被保険者として療養の給付を受けた疾病等について、当該疾病等

に係る療養の給付、特別療養費の支給又は介護保険法（平成九年法律第百二十）の規定による居宅介護サービス費等の支給の開始の日から一年の間、受給資格を満たさない月においても、療養の給付を受けることができること等とされているほか、適用事業所に使用されなくなったときや、引き続き二月間に通算して二十六日以上使用される見込みのないことが明らかなきときは、国民健康保険の被保険者となることにより、療養の給付等を受けることができる。

## 混合組合(非登録職員団体)による会計年度任用職員団交

山下 恒生（大阪教育合同労働組合顧問）

コロナ危機に伴う緊急事態宣言にもかかわらず、4月1日から会計年度任用職員制度がスタートした。特別職地方公務員であった臨時・非常勤職員を一般職地方公務員である会計年度任用職員に衣替えさせるものである。その問題点はすでに多く語られているが、衣替えの目的である「労働組合法の適用除外」について何が起きているかをレポートする。

### 団交の位置づけの変化

尼崎市が雇用するALT（外国人外国語指導助手）は15年前の15%大幅賃下げを契機に教育合同尼崎支部を結成して、団交・ストライキ・労働委闘争を果敢にたたかった。賃下げは当初提案をかなり下回って強行されたが、中労委命令で混合組合の救済申立て適格性を確立する貢献を果たした。

会計年度任用職員制度導入に関する団交は1年越しに続けられ、報酬・期末手当とも「現給保障」で落ち着いた。組合は、新制度に対処するため、2020年2月段階で「期末手当等については今後の協議事項」とする旨の「回答」及び「確認」を取り交わした。

4月に入ると、かつての市教委担当者がALT支部長に「支部は登録しているのか」と問い合わせた。また暗に、職場の教職員組合に加入しないのかとも聞いてきた。

6月に入り、例年どおり夏期一時金要求及びコロナ休校に伴う労働条件について組合は団交を申し入れた。すると市・市教委は、期末手当額は前年度に合意済み、教育合同との団交の位置づけについて再考している、支部長以外に組合員がいるなら名前を事前通知せよ、と対応してきた。組合は、前年度末の「回答・確認」を踏まえた一時金要求であること、非登録職員団体の交渉に関する自治甲発48号<sup>i</sup>が存在すること、団交出席者の事前通知は必要でないこと、を伝えて団交開催を追及した。市・市教委は「このままでは名前がわかっている支部長先生の労働条件について聞く場になる」としたが、その根拠等を明らかにしなかった。

### 組合員の動揺ー登録したほうがよいのでは

そうこうしているうち、会計年度任用職員に衣替えした組合員を組織している他組合が職員団体登録をして交渉を行っているとの情報が組合員に寄せられてきた。組合員たちは動揺

して、支部も登録職員団体になったほうがよいのではないかと言いだめた。

組合は、職員団体登録について組合員たちに対して、以下のように説明した。

- ① 教育合同は混合組合である。混合組合は、地公法適用組合員に関する問題については職員団体として地公法上の権利を行使することができ、労組法適用組合員に関する問題については労働組合として労組法上の権利を行使することができる。地公法適用組合員に関する事項についての団体交渉の申入れについて地公法 55 条 5 項、6 項及び 8 項が適用される。(東京高裁判決一最高裁確定、大阪高裁判決、大阪地裁判決)<sup>ii</sup>
- ② 尼崎と大阪は同一地方公共団体でないため、教育合同としては尼崎市に職員団体登録ができない。しかし、①のとおり、尼崎市に働く公務員(会計年度任用職員)の問題について、地公法上の権利を行使でき、交渉については地公法 55 条 2 項～10 項までが適用される。
- ③ 尼崎支部だけで尼崎市に職員団体登録ができるが、組合を小さく分断するものであり、尼崎市が導入した民間派遣 ALT と一緒にの組合にはなれない。
- ④ 地公法は非登録職員団体との交渉も予定しており、国は地方公共団体が非登録職員団体と交渉できるものであること、また交渉制限をしないことを求めている(自治公発 48 号)。
- ⑤ 交渉参加者名簿の事前提出は必要ない。市・市教委は「話し合い」参加者の名前の事前報告を求めているが、地公法 55 条 11 項が定める「職員の不満、意見表明」者の名前を求めるものと推測される。しかし、教育合同との団体交渉において、参加者名簿の事前提出がないことを理由に団交を拒否した大阪府・府教委事件について、大阪地裁、大阪高裁は、交渉参加者名簿の事前提出を定めた法律は存在しないと判示<sup>iii</sup>した。

日本人組合員にもわかりにくい混合組合と登録職員団体の関連について、ALT たちがどこまで理解したかは不明であった。組合は、団交ではなく「意見を聞く場」であるとか、事前に名前を通知した ALT だけと話をすると市・市教委が言うのであれば、労働委救済を申し立て、申立ては適格性なしとして却下もありうるから、最終的には ILO 申立て事案にしよう、と組合員たちを説得した。

## 緊張の団交

7 月 13 日、夏期一時金及び夏休み期間の労働条件についての団交となった。緊張感いっぱい、組合は団交に臨んだ。最初に本部書記長から「6 月 8 日付けで申し入れた団体交渉を始めます」と切り出した。市教委担当者は「はい」と応じた。続けて、組合から ALT 5 人を含む団交出席者の自己紹介を行った。そして市教委出席者が自己紹介して、要求事項についての回答へと進んだ。団交のなかで、今後コロナ関連休校再発に伴う労働条件の変更や年末一時金要求に関する団交を申し入れることになることになると組合がいうと、市教委もそれについては協議していく、と答えた。

こうして、形式・内容ともに交渉が成立した。すこし拍子抜けではあったが、新制度スタートに伴う懸念は払しょくされた。

しかし、今年度から英語授業の充実という名のもとに、民間派遣 ALT が受け入れられたことから、組合員たちには派遣に置きかえられる心配が広がっている。その時、組合が交渉で

きないのでは話にならない。夏期一時金交渉では一安心したが、今後とも緊張感は維持していくとともに、民間派遣 ALT の組合加入を呼びかけることとなった<sup>iv</sup>。

- i 1966 (昭和 41) 年 6 月 25 日付け自治省行政局長通知。地方公務員法改正に伴い、非登録職員団体との交渉を拒否しないように出された通知。
- ii 2014.3.18 東京高判 (2015.3.31 最高裁確定)、2015.1.29 大阪高判、2014.7.23 大阪地判
- iii 2015.1.29 大阪高判
- iv 教育合同には大阪府・神戸市・尼崎市・芦屋市・伊丹市の ALT が加入している。コロナ休校に伴う労働条件変更、海外採用中止問題などに取り組んでいる。

中央最低賃金審議会の「現行水準維持が適当」答申を糾弾する！

## コロナ時代だからこそ最低賃金の大幅引き上げは必要

伊藤 彰信 (労運研事務局長)

中央最低賃金審議会は 7 月 22 日、「引き上げ額の目安を示すことは困難であり、現行水準を維持することが適当」という答申をした。

安倍政権は、最低賃金を年 3% 程度引き上げ 2020 年代の早い時期に全国の最低賃金の平均を時給 1000 円にすることを目標にしてきた。今回の目安審議は、コロナが流行する中、この方針がどうなるのか注目をされていた。答申は、安倍首相の「今や官民を挙げて雇用を守ることが最優先課題である。中小企業・小規模事業者が置かれている厳しい状況を考慮し、検討を進める」(骨太方針 2020) という発言を受けたものになった。

労働側は「最賃引き上げの歩みを止めることは、格差拡大を助長することになる」と主張していたが、結果は、「賃上げよりは雇用」、「事業者の支払能力」を受け入れたものであり、完敗と言わざるを得ない。正規労働者にとっては「賃上げか雇用か」の苦渋の選択かも知れないが、時間給で働いている労働者にとっては、就労時間減による収入減や元々の賃金が低いので休業手当を受け取っても生活できないことが大きな問題なのである。

連合は 20 春闘を「賃金の引き上げから賃金水準の追求へ」と位置付けた。しかし、最低賃金を引き上げることができなかったのはどうしてであろうか。一般労働者の賃金上昇率 1.0%、パート労働者の賃金上昇率 1.7% も中央最低賃金審議会で確保できなかった。連合の賃金水準検討プロジェクトチームが考えている賃金水準論も提起できなかった。このような無様な姿は、企業別労組を前提とした大企業労組の賃上げ波及論、企業別最賃の波及論では、賃金水準の追求は聞えないことを明らかにした。

時間給で働く人にとっては、まさに「8 時間働けば暮らせる社会」をつくることが問題なのである。それは、時間給労働者のダブルジョブ、トリプルジョブを促進するような、「ジョブ型雇用」の促進や副業・兼業を奨励する「日本型雇用」の見直しの上につくり上げるものではなく、労働権と生存権にもとづいて保障されるものでなければならない。

<資 料>

最賃引き上げこそ困窮する労働者に必要！  
引き上げを拒否した中央最賃審議会を糾弾する

2020 年 7 月 23 日  
全国労働組合連絡協議会

7 月 22 日、中央最低賃金審議会は今年度の改定についてゼロ回答を答申し、現状維持として 全国加重平均 901 円に据え置くことを決定、必要な地域間格差の是正についても放置しました。中央審議会は、その根拠を新型コロナウイルス感染症拡大による中小企業の経営難と日本経済の先行き不透明であり、最賃引き上げより雇用が優先するとされています。

国際的に低い日本の最低賃金に隣接して働く中小、非正規労働者は、昨年強行実施された消費税 10%への引き上げ、物価上昇、実質賃金の低下によって生活は益々厳しくなっています。中央最賃審議会はこの状況に全く思いをはせることができないようです。政府が自賛し誇って見せた有効求人倍率 1.6 以上とは低賃金・無権利で、最賃に隣接して働かざるを得ない非正規労働者の拡大でした。そして、先進国で唯一実質賃金の低下をもたらしている現実について議論が抜け落ちていきます。

労働側意見を顧みることなく、使用者委員の意見を過大に受け入れ、コロナ禍によって直面している経済悪化と今後の見通しの不透明感を口実にして、「賃上げより雇用」では、日本の貧困状況は全く改善されません。

本年 4 月に施行されたパート・有期雇用労働法により、非正規労働者の働く環境の改善が期待されていましたが、新型コロナウイルス感染症拡大により、逆に解雇や雇止め、手取り賃金の低下が急増しています。さらに、非正規雇用の拡大と労働分配率の低下、賃金引き上げから逃亡して 463 兆円を超える内部留保を積み上げてきた大企業の責任について中賃は言及していません。中小企業の経営難には、大企業の横暴を許すことなく政府が必要な施策を講じるべきであり、低賃金で対処することは本末転倒です。

中小・非正規労働者はコロナ禍で雇用不安と労働時間減少に直面し、生活困窮は極まっています。また、こうした労働者の多くがコロナ感染症拡大の中で市民の社会生活を支えるために感染の恐れに直面しながら働いています。医療現場の奮闘はもとより、清掃、介護、流通、スーパーマーケットの店員やデリバリー配達員など、日々のライフラインを維持する現場で働く非正規労働者こそ報われなければなりません。必要なのは「拍手」ではなく正当な対価です。

また、一貫して議論の対象となってきた地域間格差を縮小し、「どこでも誰でも」同じ処遇と賃金が保障されるため、最賃制度の役割に大きな期待が寄せられていましたが、この点に関し、しっかり議論された形跡もありません。

今後、審議は各地方の審議会に委ねられます。近年、各地方の審議会によって中賃の目安を上回る引き上げが実現しています。この事実は中賃の審議が必ずしも全国の労働者の現状に相応した議論ができていないことの証左でもあります。

全労協はこの中央最低賃金審議会決定を糾弾するとともに、地方審議会の議論に意見を集中し、困窮する労働者の生活向上に資するための闘いに全力を挙げ、審議の公開と透明な議論を求めて「どこでも誰でも 1500 円の最低賃金保障」実現のために闘う決意です。

以上

# 郵政労契法 20 条東西裁判、そしてメトロと大阪医科大裁判も最高裁弁論決定 すべての裁判で最高裁での勝利判決を勝ちとろう！

中村 知明（郵政ユニオン本部顧問）

2013年4月労に労働契約法20条が施行されてから約7年半が経過しました。これまで全国で多くの20条裁判がとりくまれてきました。それぞれの裁判では当初、有期雇用による不合理な格差是正を禁じた初の法律であり、当然判例自体も確立されていないなかで非正規労働者の処遇改善に消極的な判決が相次ぎました。



しかし、一つひとつの裁判は雇止めの不安があるなかで勇気を持って立ち上がった非正規労働者の粘り強いたたかいによって、地裁、高裁と一步步着実に勝利判決を勝ちとってきました。前進局面を切り開いてきました。2018年6月1日にはハマキョウレックス事件と長澤運輸事件で初の最高裁判決が出され、20条裁判の判決の「枠組み」が示されました。

現在、20条裁判では以下の5つの裁判が最高裁に上告し、争われています。（注：郵政ユニオン把握分）。

- ① 日本郵便佐賀局裁判 2018年5月24日 福岡高裁判決
- ② 日本郵便東日本裁判 2018年12月13日 東京高裁判決
- ③ 日本郵便西日本裁判 2019年1月14日 大阪高裁判決
- ④ 大阪医科大学裁判 2019年2月15日 東京高裁判決
- ⑤ メトロコマース裁判 2019年2月20日 東京高裁判決
- ⑥ 井関松山製造所裁判 2019年7月8日 高松高裁判決

（同じ日に判決が出された井関松山ファクトリー裁判⇒会社、上告取下げ）

そして7月に入り、最高裁がやっと動き出しました。井関松山製造所裁判は不明ですが、残りの5つの裁判で口頭弁論期日の打診があり、それぞれ以下のとおり、弁論期日が確定しました。

- ① 日本郵便西日本裁判 9月10日（木）13時30分～ 最高裁第一小法廷
- ② 日本郵便東日本裁判 同 15時30分～ 同
- ③ 大阪医科大学裁判 9月15日（火）13時30分～ 最高裁第三小法廷
- ④ メトロコマース裁判 同 15時～ 同
- ⑤ 日本郵便佐賀局裁判 9月24日（木）13時30分～ 最高裁第一小法廷

それぞれの裁判での弁論が確定したことにより、約 1 か月後の 10 月か 11 月頃に判決が予想されます。20 条裁判はいよいよ最後の局面を迎えました。しっかりと弁論をやり抜き、すべての裁判で勝利判決を勝ちとっていきたいと思います。

#### <以下は「郵政 20 条裁判を支える会ニュースNo.32」を掲載します>

最高裁に上告していた郵政労働契約法 20 条東西両裁判は 7 月 16 日に最高裁から連絡があり、上記の通り口頭弁論期日が決まりました。

東日本裁判は、原告 3 人で 2014 年 5 月 8 日に東京地裁に提訴。2017 年 9 月 14 日に地裁判決。その後控訴し、2018 年 12 月 13 日、東京高裁判決。2018 年 12 月 25 日上告しました。

西日本裁判は、原告 8 人で 2014 年 6 月 30 日に大阪地裁に提訴。2018 年 2 月 21 日に地裁判決。その後控訴し、2019 年 1 月 24 日に大阪高裁判決。2019 年 4 日に上告しました。

2014 年の提訴から足掛け 6 年、そしてコロナ禍の影響かはわかりませんが上告から 1 年半を経ての弁論となります。労働者側（被上告人）には最高裁から 8 月 20 日までに上告受理申立て理由書に対する「答弁書」の提出が求められています。弁論期日が決まったことにより、約 1 か月後には判決が予想されます。

2013 年 4 月に施行された労働契約法 20 条を活かし、期間の定めがあることによる不合理な格差の是正を求めてはじめた裁判は、非正規 4 割という雇用社会と「働き方改革」の中で提訴、そして判決のたびに社会的にも大きく注目されてきました。地裁・高裁の判決は郵政における不合理な格差という重い扉を一つひとつこじ開けてきました。非正規というだけでいわれなき差別に苦しんできた労働者を励まし、今年 2 月の原告 154 人で提訴した集団訴訟の道を切り開いてきました。

最高裁判決は原告のみならず、郵政で働く 20 万非正規労働者、そしてすべての非正規労働者に背を向けるような判決、ましてや地裁・高裁判決、先行した最高裁判決から「後退」するような判決は絶対に許されません。

郵政ユニオンは最高裁弁論、そして判決を迎えるにあたって、今が最後の正念場、勝負どころとして、最高裁での勝利判決をめざして全力でとりくんでいきます。11 人の原告、東西統一した弁護団、そして組合一丸となって最後までたたかい、勝利を掴みとっていく決意です。多くみなさんのご支援をお願い致します。なお、弁論当日の具体的な行動スケジュールは新型コロナウイルス感染もあり、後日報告します。

#### <編集後記>

集会や学習会の開催が少なくなり、取材の機会を失っているため、今回は現場の取り組みの投稿によって助けていただきました。次号も投稿を期待しています。

新型コロナウイルス感染症の流行は、治まるどころか、ますます拡大しています。政府は経済対策を優先して、感染症の拡大防止対策については個人任せです。絶好のチャンスではないですか。政府の政策にケチつけばかりしているのではなく、政府の指示を待つのではなく、自ら治める能力を高めていきましょう。自治体のお金の使い方に口を出していきましょう。(I)