

月刊 労運研レポート No. 76

2020年10月10日号

<特集> 労契法20条裁判最高裁弁論

<巻頭言> 地域で非正規労働者の雇用を守ろう	伊藤 彰信	2P
最高裁弁論で結審、東西とも10月15日に判決決定	浅川 喜義	3P
非正規労働者の差別撤廃のために団結して立ち上がろう	須田 光照	5P
9/26 コミュニティ・ユニオン全国総会・集会 in ヨコスカ	日和田典之	7P
9/5 ちばキャラバン報告	小林 春彦	9P
9/12.13 全国一般全国協大会：オンラインで全国の闘いを結ぶ	渡辺 啓二	11P

■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>

地域で非正規労働者の雇用を守ろう

伊藤 彰信（労運研事務局長）

20条裁判の結果を職場で活かそう

非正規労働者の不合理な労働条件差別を禁止した労働契約法 20 条をめぐる裁判闘争は、9 月に最高裁で、東西の郵政事件、メトロコマース事件、大阪医科薬科大学事件の弁論が開かれ、10 月 13 日と 15 日に判決が言い渡されることになった。全日建事件に続く最高裁の判断が注目される場所である。最高裁の判決は満足できるものではないかもしれないが、勝ち取った成果を、すぐさま、すべての非正規労働者の職場で差別撤廃の闘いとして展開する必要がある。少しでも正規労働者との格差をなくす闘いを展開すべきである。

地域最低賃金を守らせ、非正規労働者の賃金を引き上げ、雇用を守ろう

10 月から改定された地域最低賃金が実施される。今や地域最低賃金は約 900 万人の労働者に影響を与えている。わずか 0 円から 3 円の引上げだが、それでも完全に実施させることが必要である。その上でこの機会に非正規労働者の賃金引き上げを可能な限り闘うべきである。今年の春闘での企業内最賃の引上げは、地域最低賃金の引き上げへと連動しなかった。下請単価の引き上げ、公契約条例における最低賃金の引き上げをこの秋に図っておく必要がある。それを来年度予算に反映させ、地域の賃金の底上げにつなげていかなければならない。

コロナの影響で賃金は低下している。非正規労働者の生活は苦しく、休業補償が支給されても生活できない。にもかかわらず、非正規労働者には休業補償を支給しない差別が横行している。さらに、雇止め、解雇が増加し続けている。とにかく、非正規労働者の雇用と生活を守る闘いが重要である。

最賃引上げ・失業防止・雇用保障の地域共闘をつくろう

トヨタは来年から定期昇給を「評価型」にする。定昇「ゼロ」もありうる。労組も了解した。これは、「働き方改革」のメインであった、雇用対策法の改正に伴う「生産性の向上」と「事業主による人事評価制度」の具体化である。「賃金は事業者が決める」ことを容認したことであり、労働条件は労使の交渉事であるということを放棄したことに他ならない。

連合の 2021 年春季生活闘争方針（素案）が示されたが、ベースアップの統一要求の数値は示されなかった。非正規労働者は生活と雇用を守るために自ら闘わざるを得ない。それは、ベーシックインカムを導入して、生活保護、雇用保険、年金を廃止するような制度づくりではない。非正規労働者の賃金の大幅引き上げと同時に、休業中や失業中であっても生活ができる雇用保障制度を地域で作り、協働労働による地域連帯経済づくりに挑むことである。

最賃引上げ・失業防止・雇用保障の共闘を地域からつくる必要がある。自治体労組、公共サービス関係労組、一般労組、地域ユニオン、地区労などが、地域のエッセンシャルワーカーと力を合わせて闘う体制をつくるのが急務である。

郵政労契法東西 20 条裁判

最高裁弁論で結審、東西とも 10 月 15 日に判決決定

浅川 喜義（20 条東日本裁判原告・郵政ユニオン中央執行委員）

最高裁で弁論

郵政ユニオンに所属する非正規社員が正社員との労働条件の格差是正を求めた労働契約法 20 条裁判の弁論が 9 月 10 日、最高裁第 1 小法廷（山口厚裁判長）で開かれました。

弁論には西日本裁判から 10 人、東日本裁判から 9 人の弁護士が出席しました。郵政ユニオンはコロナ禍の東京での弁論ということもあり、傍聴支援は首都圏の組合員に限定し、他労組への支援要請を行いませんでしたが、約 60 人が最高裁に結集しました。



弁論対象は 5 項目、賞与と住居手当は不受理

最高裁上告の受理・不受理の決定により、弁論の対象となった請求項目は①年末年始勤務手当、②扶養手当、③夏 最高裁前で発言する浅川さん 期・冬期休暇、④有給の病気休暇、⑤年始の祝日給の 5 項目です。東西高裁判決で不合理とされた住居手当は、会社側の上告が不受理となり、原審の判断が確定しました。また、大阪地裁で不合理とされ、高裁で逆転敗訴した扶養手当は労働側上告を受理したことにより、「違法」と判断する可能性があると思います。

私たち原告が正社員と比較して最も不合理な格差とし、是正を求めてきた「賞与」（夏期及び年末一時金）は受理すらされず、「門前払い」となり、東西高裁判決が「確定」となりました。郵政における著しい格差の実態と処遇改善を願う非正規社員の期待に背を向けた最高裁決定は厳しく糾弾されなければなりません。

東西高裁判決で不合理とされた住居手当は、会社側の上告が不受理となり、原審の判断が確定しました。また、大阪地裁で不合理とされ、高裁で逆転敗訴した扶養手当は労働側上告を受理したことにより、「違法」と判断する可能性があると思います。

会社はインセンティブ論（有為人材確保論）を繰り返すだけ

弁論では東西とも被告・会社側がまず弁論要旨を読み上げました。会社側の主張は正社員の「長期雇用のインセンティブ」（有為人材確保論）を繰り返すだけであり、傍聴した原告の一人は「今更こんなことを延々と語るのか」と呆れていました。

組合側の弁論は西から 5 人の、東から 4 人の弁護士が発言しました。西の総論を担当した

森博行弁護士は会社側の主張する「有為人材確保論」が先のハマキョウレックス事件最高裁判決で採用されなかったこと、「将来の役割期待」といった「主観的又は抽象的な説明」ではなく、客観的及び具体的な実態に照らして判断すべきであると反論、主張しました。

また、大阪高裁判決において何らの根拠もなく、裁判長の「気まぐれ」で持ち出された「5年基準論（雇用期間が5年超の場合は不合理、以下の場合は認めず）」に対しては、各弁護士が担当した項目で旧労契法20条とは全く無関係であり、非正規社員の処遇改善をめざす法の立法趣旨を逸脱するものであると厳しく批判しました。

東日本の総論では水口洋介弁護士が20条成立の背景を述べ、このまま正社員と非正規社員の分断と格差を放置すれば、非正規社員の労働条件がさらに劣悪化し、社会保障の持続可能性さえ損なうと事態に直面すると訴え、最高裁が20条の立法趣旨を踏まえて非正規社員の均衡・均等待遇を実現する判決を下すことを求めました。

病気休暇を論じた佐々木亮弁護士は、検査や回復に日数が必要な新型コロナウイルスを例に挙げ、非正規社員が感染すれば「無給」のために生活は瞬く間に苦境に陥ってしまうと指摘しました。正社員には採用時から90日の有給の病気休暇が付与される一方で、同じ仕事をしながら、何年も働いていても無給の病気休暇しかない不合理な格差を労働契約が有期か無期で説明できるのかと訴えました。弁論は終始、会社側を圧倒しました。

最高裁判決は10月15日

しかし、弁論がそのまま判決につながらないのもまた、現実です。現に賞与の不当な決定がすでに行われています。弁論で結審し、最高裁判決は東西とも10月15日（木）、15時に決まりました。9月24日に弁論が行われた佐賀局事件（郵政ユニオンとは関係のない裁判です）も同日、同時刻となりました。これまでの情報では原告・弁護団のみを入れ替えて、順次判決を言い渡すようです。

裁判提訴から約6年半、やっところまで来たというのが率直な感想です。11人の原告は組合とともに弁護団と一体となりたたかいてきました。「巨大な」郵政を相手に「ひとつでも勝ちとれば勝利」というところから出発した裁判です。地裁判決、そして高裁判決と一つひとつ成果をつみ重ね、着実な前進を勝ちとってきたと思います。

最高裁判決は予断を許しませんが、現行の不合理な格差を容認する就業規則、労働協約を変更する、否「せざるを得ない」判決は必ず下されると確信しています。最後まで勝利をめざしてがんばります。みなさまのご支援をお願いします。10月15日の判決に注目し、そして最高裁に結集してください。判決後、16時30分頃から衆議院第一議員会館多目的ホールで報告集会を行います。

労働契約法第20条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用人と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

メトロコマース支部裁判で最高裁弁論

非正規労働者の差別撤廃のために団結して立ち上がろう

須田 光照（東京東部労組書記長）

最高裁判決は10月13日

東京メトロ駅売店の非正規労働者でつくる全国一般東京東部労組メトロコマース支部が非正規労働者の賃金差別をなくすために闘ってきた裁判の上告審で、最高裁第三小法廷（林景一裁判長）は9月15日に退職金に関する口頭弁論を開き、判決の言い渡し日を10月13日に決定しました。

退職金は満額支給を

弁論では、組合側弁護団から今野久子弁護士と青龍美和子弁護士の2人が意見陳述しました。今野弁護士は非正規労働者が正社員と同じ仕事を長期にわたって従事していることをあげたうえで、「退職金ゼロはもちろんのこと、原判決が認めた4分の1の退職金でも正社員との相違は著しい」と指摘。青龍弁護士は「4分の1ではなく、満額の退職金が支給されてこそ、労働契約法20条の趣旨にかなう」と主張しました。

大阪医科薬科大学事件と一緒に報告集会

弁論後には、原告団・弁護団が当日同じく労働契約法20条裁判で最高裁の弁論が開かれた大阪医科薬科大学事件の原告・弁護団との共催で報告集会を参院議員会館で開催しました。

弁護団から弁論の要旨が報告されるとともにメトロコマース支部の原告4人と東部労組本部の須田書記長がそれぞれ非正規労働者への差別撤廃に向けた決意をアピールしました。

弁論に先立って9月4日には厚生労働省で同支部の記者会見が開かれ、東部労組は以下の声明を発表しました。



発言する須田書記長



報告集会での原告団

メトロコマース非正規差別撤廃裁判の最高裁の不当決定への抗議声明

2020年9月4日

全国一般東京東部労働組合執行委員会
全国一般東京東部労働組合メトロコマース支部

東京メトロ駅売店の非正規労働者でつくる全国一般東京東部労組メトロコマース支部が正社員との賃金差別をなくすために闘ってきた裁判の上告審で、最高裁第三小法廷(林景一裁判長)が、組合側の上告受理申し立ての大部分を棄却し、非正規労働者への差別を認める極めて不当な決定を行ったことに満身の怒りをもって抗議する。

最高裁が決定した要点は次の通りである。

第一に、毎月の基本給と資格手当、年2回の賞与について正社員との差別を東京高裁判決(2019年2月20日)に引き続き容認し確定させた。

第二に、原告4人のうちの1人は全面的に請求を棄却した東京高裁判決を確定させた。

第三に、東京高裁判決で正社員と同じ住宅手当、褒賞金、早出残業手当の割増率の支払いを認めていた点については会社側の上告受理申し立てを棄却し確定させた。

第四に、東京高裁判決で部分的に支払いを認めた原告2人の退職金については組合側・会社側の双方の上告受理申し立てを受理し、最高裁として9月15日に弁論を開き、そのうえで判決を出す。

以下、この4点の決定についての見解を述べるが、私たちの根本の前提として、同支部の結成から11年半にわたる闘い、そして6年超にわたるこの裁判闘争は、部分的な改良やいくばくかの金銭を獲得することを目的にしたものではなく、非正規労働者へのあらゆる差別の完全撤廃を求める立場で闘ってきた。そうである以上、部分的であっても差別が温存されるような結論は到底容認できない。

その意味で今回の最高裁の決定は今後言い渡される判決を待つまでもなく不当なものである。司法の最高機関として差別を公然と認めたことに私たちは2000万人の非正規労働者とともに「ふざけるな!」「恥を知れ!」と声を大にして言い続けていく。

第一の決定は、正社員と同じ駅売店で同じ仕事をしていた原告らに基本給や賞与で差をつける合理的な理由がないにもかかわらず、非正規労働者という理由のみで差別しても構わないという不正義を最高裁が追認したことであり、断固として糾弾するものである。

正社員のわずか5分の1程度しか賞与が支払われていないことについて、東京高裁は「有為な人材の獲得・定着を図るという会社の主張する人事施策上の目的にも一定の合理性が認められる」と判示した。「有為」(役に立つ)かどうかを基準としたうえで、一方的に非正規労働者は有為ではないと決めつけた差別をどうして許すことができようか!

第二の決定は、当該原告は旧労働契約法20条が施行された時にはすでに「定年再雇用」だったことを理由に一切の主張を切り捨てたということである。定年再雇用であっても正社員と同じ駅売店で同じ仕事をしていたことを完全に無視している。

また、旧労契法20条が施行される前であっても、民法の「公序良俗」違反を使って非正規労働者への賃金差別を一定是正してきた司法の歴史からの大きな後退である。

第三の決定で、住宅手当などの支払い判決を確定させたことは当然のことである。この決定に基づき、会社は、原告や組合員のみにとどまらず、これまで雇用してきたすべての非正規労働者に対し、正社員との間

で差別してきた事実を謝罪し、過去の賃金差額を全面的に支払うとともに、ただちに社内制度を改正し、正社員との差別撤廃を実現するよう要求する。

これらの手当を正社員からもなくしたり、基本給に一括したりするなど、本末転倒の「下に合わせた均等」に会社が動くのであれば、それは紛れもない脱法行為であり断じて許されない。

第四の決定として上告が唯一受理された退職金の帰趨(きすう)が今後の判決にかかっている。私たちは差別の全面撤廃という目標に向けて一步でも前進させる闘いと位置付けて、この裁判を最後まで全力を尽くす決意である。

東京高裁判決は退職金について何ら理由を示すこともなく正社員の4分の1の支払いしか認めなかった。これ自体が差別そのものである。正社員と同じ額の退職金を認めるよう9月15日に開かれる最高裁の弁論で訴えていく。

この間の新型コロナウイルス禍で、休業手当が支払われず生活苦に陥ったり、解雇・雇い止めで仕事を失ったり、派遣先の寮からも出て行かざるをえなかったりするなど非正規労働者に犠牲が集中している。正社員はテレワークで「避難」させているのに非正規労働者には出社を命じている会社もある。非正規労働者は命すら軽んじられているのだ。

非正規労働者は自分たちと違った劣った存在だから低い処遇で我慢すべきだという裁判官らの思想は、米国で黒人を酷使・虐待・隔離してきた者たちの思想と何ら変わるところがない。しかし、いま世界中で「黒人の命を守れ！」(ブラック・ライブズ・マター)の運動が沸き起こり、差別者たちの銅像が民衆の手によって次々と引き倒されている。

人間性を破壊する差別を居直り容認する資本家と裁判官らの「虚像」は正義を求める労働者民衆の力で引き倒されるのが歴史の必然である。抑圧と差別がある限り非正規労働者は必ず闘いに立ち上がる。

すべての非正規労働者は労働組合で団結し、あらゆる差別の全面撤廃に向けてともに立ち上がろう！

以 上

コミュニティ・ユニオン全国総会・集会 in ヨコスカ

コロナ禍だからこそ声をあげよう！

日和田 典之 (よこはまシティユニオン)

コミュニティ・ユニオン全国交流集会は、1989年青森県弘前市をスタートに、毎年1回、全国をまわって続けられてきました。2020年の第32回の交流集会を神奈川でやりませんか、と打診された時、ヨコスカでの開催が思い浮かびました。日米の軍事一体化、自衛隊の海外派遣が日常化し、日本が戦争のできる国になりつつある今だからこそ、ヨコスカに来てもらい、基地の実態を見て学び、そこに根付いて活動している人たちの思いも知ってもらおう、と考えたからです。

ユニオンの集会なのに、なんでヨコスカなの？反戦集会じゃないのに、と言う意見は、当初からありました。大きな組合が、反戦平和の闘いの先頭に立つ姿もめっきり少なくなりました。しかし、平和の問題は、私たちが生きていく上での大前提です。戦争をするために自由を奪われた社会の中では、安心できる生活も、労働条件の向上も望むことはできません。軍事費が膨張し続け、憲法違反の「敵基地攻撃能力」の保有すら公然と語られていることに、慣らされてはいけません。



ヨコスカでは、市民の平和団体と、地域の労働組合が協力して、30年もの間、「ピースフェスティバル」が開催されてきました。日本海海戦で知られる本物の「戦艦三笠」が展示されている、その目の前の公園で、基地の実態や平和を求める展示を行い、出店を出し、コンサートを行い、いかに自分たちの主張と想いを理解してもらおうか、ということに工夫を重ねながら続けられてきました。市民団体が毎月最後の日曜日に、バンド演奏と共に行う月例デモは、530回を超えています。

造船に多発したじん肺やアスベストでは、米軍基地の中で艦船の修理をする日本人労働者の組合、全駐労と民間大企業の少数組合の全造船が、地域の力を借りながら、共に、被災者の救済と、安全な職場を求める闘いを進めました。

こんな風に、これも知ってもらおう、こういう集会にしよう、とあれこれ話し合っていたところに襲ってきたのが、新型コロナの感染拡大です。外出の自粛まで始まり、労働組合の活動が次々に中止になる中で、「今年はやめよう」という声が出始めました。どのような形であれ、来年の開催地・静岡にバトンを渡したい、と考えていましたが、やっぱり無理かな、という思いにも駆られました。

背中を押してくれたのは、労働者はコロナだからと言って闘いを止めるわけにはいかないんだよと、という声でした。コロナ禍だからこそ、工夫をして声をあげ、ユニオンの存在を示すべきだ、と発想を切り替えました。

感染の拡大もすこしおさまったように見え、オンライン参加を技術的に支えてくれる人た



手話による団結ガンバロウ

ちとも出会うことができました。分科会をなくし、参加規模も大幅に縮小しましたが、9月26日、コミュニティ・ユニオン全国総会・集会 in ヨコスカを開催し、翌日の軍港めぐりまで、無事行うことができました(約140名参加)。参加がかなわないユニオンにはオンライン(ZOOM)で参加してもらい、ユーチューブでの配信もしています。内容も、講談やミニコンサートをまぜるなど、堅苦しくならないよう工夫してみました。雇い止めや首切りが横行し、これからユニ

オンが最も必要とされるコロナ禍だからこそ声をあげよう、反戦平和のことをもっと考えよう、という二つのコンセプトは、なんとか表現できたのではないかと考えています。

地元ヨコスカの関係者をはじめとして、会の成功のために、たくさんの人の協力を 得ることができ、支えられたことも、大きな成果だと思います。しばらく忘れていた、人々が力を集めて一つのことを成し遂げる力強さ、すばらしさを、改めて実感しました。

9/5 ちばキャラバン

「今すぐ最低時給 1500 円! 今すぐ同一労働同一賃金!」をアピール

「コロナに負けない! 一人で悩まずユニオンに相談を!」と呼びかける

小林 春彦(京葉ユニオン幹事)

毎年恒例となった千葉県内キャラバンは5月の予定でしたが、新型コロナウイルス感染症拡大のため延期となり、9月5日に行われました。

このキャラバンは、なのはなユニオン・ユニオン市原・I 女性会議・反失業千葉県共闘会議・市原地区労・千葉スクラムユニオン・東葛ふれあいユニオン・松戸労組会議・習志野地区労・木更津地区労・郵政ユニオン千葉・N 関労千葉支部・国労千葉地



本・ユニオン習志野・京葉ユニオン・日音協の計 16 団体に実行委員会を作り、毎年、最賃審議会が開催される前に県内主要 7 駅頭でリレートークとチラシ配布等キャラバン方式で行っているものです。

今年も JR 柏駅東口 10 時⇒JR 松戸駅東口 11 時⇒JR 市川駅北口 12 時 30 分⇒JR 船橋駅南口 14 時 15 分⇒JR 津田沼駅北口 15 時⇒JR 稲毛駅北口 15 時 45 分⇒JR 千葉駅 16 時 30 分の順序で宣伝行動を展開、各箇所での参加が延べ 200 名余で成功。最後は国労千葉地本で総括と懇親会を行いました。

私たちの訴え

- ① コロナ禍で解雇・雇止めが 6 万人を超え、派遣社員・パート・アルバイトなどが、昨年同月比 131 万人減で歯止めがかからない。また、休業・廃業が 3 万 2000 件を超えている。医療崩壊ともいわれる中、コロナ PCR 検査も抑えられている。国会を開き早期の対策を行え! 安倍自公政権打倒!

- ② 非正規労働者が 2000 万人を超え、就業人口の 40%になっている中で、年収は 100 万円台から 200 万円台に集中、仕事でも生活でも「正社員と同じ」を求められているのに処遇はまったく見合っていない。今年 4 月から「同一労働同一賃金」を柱とする「パート・有期雇用労働法」が施行。今こそ「誰でもどこでも最低時給 1500 円」と世界の常識である「同一労働同一賃金」の実現する時だ。
- ③ ちば正直屋では 5 月からの休業にあたり、正社員の休業補償は 6 割としたが、パートにはゼロ対応。5 月 28 日、26 名(正社員 2・パート 24)でちば正直屋ユニオンを結成し、5 回継続して交渉する中で、当初の最大要求であったパートの休業補償 10 割を獲得した。
- ④ ユニオン市原ではコンビニ店長未払問題や税理士事務所で働く事務職員の退職問題等で団体交渉を重ね一定の勝利和解を勝ち取った。とりわけ、コンビニ店長の残業は月 200 時間と過労死ラインを遥かに超える。どんなに働いても月額賃金は店長手当を入れても 25 万円。体調を崩して退職したが未払残業代を請求し、2 年間分の残業代〇百万円全額支払わせた。
- ⑤ 今、正社員、契約社員、パート社員、派遣社員などすべての働く人が生活・雇用不安にさらされている。何かおかしいことがあったら「納得できない」と声を上げよう。そして、一人で悩まず、一人でも入れる組合(ユニオン)に相談と加入を！
- ⑥ コロナ禍に負けない。休業補償や雇用調整助成金(雇用主)等、働く者をサポートする制度を活用しよう。その制度の仕組みや手続き等、まずは相談を！

街ゆく人の反応は上々

私たちの訴えに対して、立ち止まって熱心に聴き入る人、「頑張れ！」と励まして行く人、チラシを食い入るように読んでいる人、宣伝行動をスマホに収める人、中には自分のことで相談をしに来る人までいて、駅前を歩く人々の反応は上々でした。

その後、チラシに各ユニオンの連絡先を書いてあったこともあり相談件数が増えています。



今後の課題

- ① 時期を 5 月～6 月にし、地方最賃審議会や各自治体要請等取り組む。
- ② 県下の労働組合や他のユニオン等への呼びかけからすそ野を広げる。
- ③ 一昨年の最賃と合わせて行った「働き方改革反対」全国キャンペーンのように全国的な運動で全労働者の問題にしていく。
- ④ 参加の団体間での実践事例交流と学習会等で情報の共有化とレベルアップを図る。今年の中央最賃審議会答申は凍結であったが、地方の頑張りによって全国平均 1 円のアップで、千葉では 2 円アップの 925 円となったが、これでは生きていけない。最賃の大幅引き上げと格差是正は急務です。参加者は来年もしっかり取り組もうと誓い合いながら、おいしい酒を酌み交わしました。

9/12・13 全国一般全国協 第30回定期大会

オンラインで全国の闘いを結ぶ

渡辺 啓二（全国一般労働組合全国協議会書記長）

1、手作りの「オンライン定期全国大会」

全国一般全国協の第30回定期全国大会は、首都圏のコロナ感染の第2波が押し寄せる中、大会開催までの2か月を切っている時点で、急遽ウェブ会議での「ズームオンライン大会」とすることを決定した。この間の状況は、3月以降とりわけ「緊急事態宣言」後に、ようやく拡大書記局会議や中央執行委員会などの機関会議を、スカイプやズームによるオンラインで、失敗しながら何とか開催してきたという程度であった。こうした中で、定期全国大会をオンラインで行うことは、70名を超える代議員・傍聴者と地方の執行部が一斉に参加する初めてのウェブ会議となるため、かなりの混乱も予想された。



しかし事前の機器整備や、参加代議員・傍聴者との4回にわたるズームリハーサル、また、ウェブ会議に慣れていない加盟労組はブロック単位でキーステーション労組に集合し大会に参加する、という形を取るなどして大会を執り行った。その結果、当日は技術的トラブルもなく、何とか成功裏に二日間の大会運営を成功させることができた。3月以降のウェブ会議の様々な失敗の教訓を活かすことのできた、手作りの「オンライン大会」といえる。



一般にウェブ会議の難点として「オンライン方式は連帯感に乏しい」と言われるが、初めての「ズームオンライン大会」のため参加者の集中力も高く、まじかに顔の見える「オンライン大会」となったのではないだろうか。また、地方加盟労組での傍聴参加者が、キーステーション労組でのサテライト方式で、数多く参加することができたことも大きい。

総じて大会は、一丸となって「オンライン大会」を成功させようという参加者の意気込みが伝わり、二人の大会議長と「オンライン大会」運営の実務を担う大会運営委員の苦労が報われた大会であったといえる。

2、コロナ危機に立ち向かう地域・職場からの反撃

今回のコロナ危機によって、新自由主義のグローバル化による矛盾が、社会・経済・政治全般に渡って一気に噴出した。「アベノマスク」に象徴される安倍・菅政権の無策は語るに落ちる。肝心なのは、私たちがコロナ危機に立ち向かい、「命・暮らし・雇用」を守るという労働組合の任務を如何に全うするかである。大会ではコロナ危機の下で明らかとなった社会状況を全体で確認し、その上で全国一般全国協としていくつかの闘うべき具体的方向性を明らかにしていった。

また、詳述はしないが、2022年3月に予定されている「中央最賃目安全員協議会」による「最賃ランク制 A～D の見直し」を前に、「全国一律最賃制」を求める運動の全国化を作り出していくことも提起された。

以下は、大会で出された各単組の職場・地域でのいくつかの特徴的な闘いの報告です。

(1) コロナ危機下での「命・暮らし・雇用」を守る闘い、職場での安全対策の強化

大部分の単組が、積極的にコロナ感染予防対策の要求、感染後の対策について取り組みを強化し進めている。

① コロナ災害下の**介護・福祉関連労働者**は、極度の緊張の下での長時間過密労働となっている。福祉・介護・医療労働者組合山紀会支部は、安全対策を怠る劣悪な経営に対し、裁判・中労委・府労委とあわせ、大阪全労協の仲間と共に粘り強く闘っている。

福島連帯ユニオン、東京南部からも介護福祉労働者の待遇改善、介護保険制度の矛盾が指摘された。賃金が全労働者平均より10万円低いにも関わらず過酷な労働実態、聴覚障害者施設の手話通訳労働者にエッセンシャルワーカーとしての5万円の手当が支給されていない問題など。コロナ感染対策と合わせ介護福祉労働者の待遇改善と利用者の人権保障を求める闘いは待ったなしの状況だ。「ヘルパー国賠訴訟」支援を始め、全国協としての取り組みの強化が求められている。

② フォークリフト「多段積み重大労災事故」糾弾を闘う**東京東部労組大久保製塩支部**では、職場でコロナ感染者が発生した。会社側は、支部のコロナ対策要求と合わせ、率先して安全対策を優先した。会社側は、濃厚接触者には賃金保障での自宅待機をさせ、全員へのPCR検査を即座に実施した。重大労災事故糾弾の闘いのさなかで、地域の仲間との団結した闘いがあればこそで、まさに「闘い無くして安全無し」といえる会社側の対応となっている。

また**東京東部労組**は、東京都葛飾区地域の労働4団体（葛飾区労協・葛飾区労連・葛飾区職労・東京土建葛飾支部）の下で、コロナ対策と公契約条例の制定を求め、「PCR検査の更なる充実」「フリーランスを含めた労働者への休業補償」を求め葛飾区長に申し入れを行った。

(2) 労働相談活動を強め、非正規労働者、「エッセンシャルワーカー」、移住労働者との 団結・組織化に取り組む

- ① **全国一般三多摩労組**では、2019年11月から月1回ペースで、東京都国立駅前で相談会を実施している。街頭相談会の回数を重ねる中でマスコミにもとりあげられ、次第に地域の市民活動と繋がっていった。本年5月には国立市の市議やNPO法人などと共に「国立コロナ何でも相談会」を開催し、労働相談を担当しながらも、飲食店からの生活困窮者対象の無料食事券の提供などを受けて、コロナ禍の中で「地域で助け合う運動」を担う気持ちを皆で共有している。11月に多摩市との「コロナ労働相談」、12月に八王子市・狛江市とも共催でやっていく予定となっている。

街頭労働相談会の回数を重ねるに従い、相談者が増え、8月の相談会では1時間で5名の相談者が来訪。そして、相談会当日ばかりでなく、「駅前でチラシを見たから」「宣伝カーのアナウンスを聞いたから」と相談にくる方も増えている。

相談者の増加に合わせ、新規組合加入者も増加し、分会結成準備も始まっている。

- ② **全国一般長野一般労組**では、南信の伊那で労組を結成。松本と共に2か所目の労働相談窓口が誕生。伊那市が80%出資する観光会社が、4月から全面休業に入り6割の休業補償しかおこなわず、10月からの事業再開にあたっては正社員に対し月給制を時間給に変え、しかも週40時間から大幅に時間短縮をおこなうとした再建計画を労働者に押し付けてきた。正社員の相談者が組合に加入し交渉を始めている。4月発足した上伊那支部にとっては、駒ヶ根市社会福祉協議会の地位確認請求の労働審判事案につづくもので、2つ目の大きな労働相談であり地域の労働者に支援を拡げ、いずれも勝利を勝ち取って行く。

(3) 休業補償制度からこぼれる労働者組織化、休業補償制度の充実を求めていく闘い

- ① **ユニオン北九州**では、トラックでは、荷主によっては業務量が激減した会社もあり、労働条件の低下を最大限抑えながらの厳しい交渉が続いた。

タクシーについては、特に3月～5月の時期は売り上げが70%以上ダウンという危機的な状況であった。西鉄タクシーでは休業補償として90%を保障させることができたが、会社によっては助成金を申請する事務機能が崩壊しているところもある。労働組合が積極的に「雇用調整助成金制度」「休業支援金制度」「休業給付金・支援金制度」の活用を労使双方に促している。

また、公衆衛生業種の林田産業では危険手当の支給を要求している。

技能実習生の問題では、2020年3月以降は、コロナの影響で国際便が止まったため、強制帰国の恐れはなくなった。しかし、コロナで仕事が減り実習が打ち切られたり仕事を減らされたりという相談が相次いでいる。

- ② **全国一般東京東部労組 HTS 支部**では、「みなし休業補償」を勝ち取った。

阪急トラベルサポートの派遣添乗員でつくるHTS支部はツアーが相次いで中止になる

中で生活保障を求めたが、会社は当初、すでに割り当てているツアーがキャンセルになった分のみの休業補償に限定していた。しかし、支部はあきらめずに会社に要求し、マスコミへも訴え、業界団体への要請、国会議員の支援を受けての厚労省への働きかけなど、社会的にアピールしてきた。

その結果、会社はツアーが設定されていない期間の休業補償を制度として実施すると回答。厚労省も「みなし休業」が雇用調整助成金の対象である旨を周知した。これは添乗員だけに限らず、直前まで労働日が確定しない登録型派遣や「シフト制」で働く人たちの休業補償を実現する際に活用できるものである。

(4) コロナ危機の下での労組活動・労使交渉の在り方の変化と今後、「オンライン」の活用

- ① **全国一般三多摩労組**：コロナ禍で交渉のあり方も変化している。緊急事態宣言下では、電話とメールのやり取りだけで協定書を締結した事件が複数あった。オンライン団体交渉も実施している。さらには、組合としてのSNSを初めとしたネット上のスキルも「問題の社会化」のために必須となっている。(オンライン団交は、ゼネラルユニオン、東京南部・東京東部労組でも実施)

しかし、賃金格差の拡大と共に、IT関係操作及び知識についての「格差」も拡大している現状がある。10年前にはインターネット上の相談が万能だったが、変化しており、文字媒体が衰退し、動画や画像が中心の流れが進んでいる。

- ② **ゼネラルユニオン**では、過去に経験のない最近の状況が、組合の活動スタイル自身も変えつつある。模索中だが、ある意味必要に迫られて拡大してきた「オンライン」の活用は、明らかに一時的ではない変化を生み出している。新型コロナウイルス感染拡大の最中でも、職場で労働条件を改善し権利を守る活動も、「オンライン」も活用し着実に進めてきた。

新型コロナウイルス感染とはほとんど関係のないところから出発した相談が、組合の組織化へと進み、ある日突然「組合結成通告書・要求書・団体交渉要求書」が雇用主のもとに送られ、ズラリと並んだ組合員の名前に雇用主が驚愕し慌てて弁護士のところへ相談に走る、という事例もいくつ出現した。

今では、日本中のゼネラルユニオンの組合員同士が必要に応じて、ごく日常的に「オンライン会議」を開いている。1年前にはなかった状態となっている。

<編集後記>

14ページになってしまいました。今までは、印刷して配布しやすいようにページ数は4の倍数にまとめるように編集してきましたが、今回は上手くいきませんでした。

20条裁判の最高裁判決が下されます。「働き方改革」の戦場は現場に移ります。労運研は、20条裁判、最低賃金大幅引き上げを闘ってきました。この闘いをさらに広げ、貧困と格差・差別をなくす闘いに取り組んでいきたいと思っています。

引き続き、現場での取り組みを追っていききたいと思います。是非、投稿を。(I)