



# 全国センター通信

働くもののいのちと健康を守る全国センター  
 発行責任者：岩橋 祐治  
 〒113-0034 東京都文京区湯島2-4-4  
 平和と労働センター・全労連会館6階  
 Tel (03) 5842 - 5601  
 Fax (03) 5842 - 5602  
 毎月1日発行  
 年額1,500円 (送料込、会員は会費を含む)  
<http://www.inoken.gr.jp>

## 安倍「働き方改革」一括法案は廃案に

隠ぺい、改ざん、ねつ造の安倍内閣は退陣せよ

通常国会の施政方針演説で、安倍首相は「『働き方改革』を断行する。70年振りの大改革だ」と大見えを切りました(1月22日)。しかしその後、安倍首相の「裁量労働制の方が一般労働者よりも労働時間が短い」とするねつ造データにもとづく国会答弁は撤回・謝罪に追い込まれ(2月14日)、安倍首相は裁量労働制に関わる部分の全面削除を表明せざるをえなくなりました(3月1日)。

### 審議入りのめどは立たず

その後、安倍内閣は、「働き方改革」一括法案について修正 [=①企画業務型裁量労働制の対象拡大と要件緩和部分の削除、②労働安全衛生法に事業者の労働者の労働時間の把握義務の明記(罰則なし)、③労基法の付則に36協定に係る助言指導にあたって中小企業を配慮する規定を挿入など]を行い、4月6日閣議決定して国会に提出しました。

しかし、国会では、森友問題での公文書の改ざん、加計問題での「首相案件」とする文書の公表、防衛省・自衛隊の日報隠ぺい、教育現場への政治介入、裁量労働のデータねつ造に続く野村不動産の過労自死事件の隠ぺいなど、安倍政権に対する一連の疑惑が問題となり、「働き方改革」一括法案の審議入りする目途は立っていません。

### 問題点を徹底して明らかに

今回の「働き方改革」一括法案は、①「雇用されない働き方」の推進、労働強化につながる「労働生産性の向上」、限定正社員や非正規労働、請負・委託など低賃金・無権利な「多様な就業形態の普及」が労働政策の基本に置かれようとしていること、②「残業代ゼロ=定額働かせ放題」の「高プロ」制度が創設され、過労死ラインの時間外労働の上限が導入されようとしていること、③「同一労働同一賃金」という言葉も使わず、雇用形態間の差別を固定・拡大するものであり、絶対に許してはなりません。法案の審議入りを許さず撤回を求めてたたかっていく



雇用共同アクション (国会前)

こと、審議入りした時は徹底審議を求め、法案の問題点を明らかにして廃案にすることが求められています。

### いっそうの運動を

世論調査では、「高プロ導入の『働き方改革』一括法案、今国会で成立させるべきか?」の問いに対し、「成立させるべきだ」が18.5%、「必要ない」が69.9%と安倍「働き方改革」一括法案の成立を望まない声が圧倒的です(共同通信調査)。隠ぺい・改ざん・ねつ造の安倍内閣に対する支持率は軒並み30%台に急落し、不支持が圧倒しています。国会内での6野党の共同、国民世論の批判と運動の力で、安倍「働き方改革」一括法案の今国会での成立を阻止しましょう。廃案は十分可能な情勢になってきています。職場・地域から反対運動をいっそう強めていきましょう。(全国センター 岩橋祐治)

### 〈今月号の記事〉

労働行政職員の拡充を・理事会報告	2面
三星化学裁判提訴	3面
各地・各団体のとりくみ 九州/愛知/茨城/山梨/福保労/社医研	4~6面
国公労連シンポジウム・私の健康法	7面
柔軟な働き方・雇用によらない働き方	
政策批判検討会	8面

# 働く者の権利を後退させない 労働行政職員の拡充を

## すべての働き手にディーセントワークを

全労働省労働組合が、労働行政体制の拡充を求める国会請願署名に取り組んでいます。

### 労働行政職員は大幅削減

政府は「過労死防止」も、職場の格差解消も、「働き方改革」を進めるとして、今国会での目玉政策としていました。それが嘘であることは、法案の中身からも明らかですが、法律を実効あるものとする労働行政職員を増やさないと、その姿勢が表れています。

国家公務員全体が、数次にわたる「定員合理化計画」により、1982年当時の3分の1に減らされています。中でも、地方労働行政職員（労働局、労働基準監督署、公共職業安定所）の職員数は、2016年度20,729人(全労働調べ)で、10年間で2,149人も減少しています。

### 全部署の拡充を

労働基準行政では、①法令違反の是正監督を担う監督部署、②公正・迅速な労災補償を担う労災部署、③労働者の安全と健康確保を担う安全衛生部署があります。

厚生労働省は、「働き方改革推進の観点から、労働基準監督署の組織・業務体制の見直しを行い、監

督業務指導体制の強化をはかる」（地方労働行政運営方針）としています。しかし、その一方で、労災部署、安全衛生部署の専門職員が激減しています。

### 過労死防止には公正・迅速な労災認定が必須

「過労死防止の第1歩は正しい労災認定」と過労死を考える家族の会の寺西笑子会長は語ります。本当なら労災であるべき人が、認定基準の厳しさや調査の不充分さで認定されなければ、過労死の実態はわかりません。

精神疾患による過労自死の増加、雇用形態の複雑化など、働き方の現状が大きく変化している今、労災業務に携わる人の減少は、労災認定の後退を招きかねません。

労働行政では、非常勤職員も大変重要な業務を担っています。しかし、定員数が毎年

の予算に左右され、ハローワークの職員が不安定極まりない雇用形態というのが実態です。

働くルールの確立と体制の拡充で、労働行政を働く人の手にとりましょう。請願署名への協力と労働局に対する要請を呼びかけます。

署名用紙は、[http://www.zenrodo.com/katsudo\\_event/topic/k00\\_1703\\_01.html](http://www.zenrodo.com/katsudo_event/topic/k00_1703_01.html)

(編集部)



全労働ポスター

## 第2回理事会報告 歯科酷書、業者の健康問題について学習

4月4日、いの健全国センターの2018年第2回理事会を行いました。福地理事長は、安倍「働き方改革」や非正規労働の増大について触れ、「すべての労働者にディーセントワーク」が今こそ大事だとあいさつしました。民医連の西沢事務局次長から「歯科報告書第3弾」なぜ『口腔崩壊』は減らないのか～口腔崩壊の社会的責任を問うの報告を、全商連の大山理事から「中小業者の健康実態について」報告をそれぞれ受け、討論を行いました。西沢報告では、「貧困（経済的困難）に留まらず、過酷な労働や家庭環境など（社会的困難）が歯科受診を抑制し

ていること、さらにその影響が次の世代（子どもたち）まで及んでいること」が明らかにされました。

大山報告では、中小業者が徴税・重税、大企業優先の政治の犠牲となっていること、中小業者の健康破壊の実態の告発と社会保障改善に向けた運動が報告されました。第2回理事会は、「20周年記念事業の実施」、「第6回健康で安全に働くための学習交流集会（5月26～27日）の開催」、「ストレスチェック制度実施後の取り組みについてのアンケート」、「当面するとりくみ・その他」について協議しました。

# 働くひとのいのちと健康を守る—膀胱がん多発問題をめぐって—

化学一般関西地方本部三星化学工業支部 田中 康博さん

三星化学工業福井工場で、膀胱がんの多発が明らかになったのは2015年12月でした。職場で相次いだ発症に異変を感じ、化学一般労連に個人加盟していた田中康博さんが相談し労災申請したことで、厚労省が問題を把握。その後、職場環境改善を求めて労働組合を結成しました。労災は2016年12月認定されましたが、会社からの謝罪はありません。田中さんたち4人は、会社を相手どって損害賠償裁判を今年2月に提訴しました。これまでのたたかいと聞いて聞きました。

## 膀胱がん多発で問題発覚

2014年2月頃、ベテランのAさんが膀胱がんを発症しました。翌年も退職者と現役労働者の2人の発症が続き、「これはオルトートルイジンによる職業がんだ」と確信しました。化学一般関西地本の大会で報告したところ、すぐに現地での学習会を行うことになりました。組合結成も視野に置いて準備を進めていた矢先に、私も発症してしまいました。予想はしていたもののさすがにショックでした。けれども落ち込んでいる暇はありません。化学一般では、職業がんをなくすために最高裁までたたかっている先輩がいました。自分の宿命を悟り3人で労災申請を行う決意をしました。

## 安全衛生は「放棄」?

1997年に三星化学に入社後すぐ、「いやな予感」がしました。会社では、労災隠しや成果主義賃金制による差別が横行し、労働安全衛生についても「放棄」しているとしか思えない状況でした。粉状の化学物質が飛び散る現場で、夏は半そでのTシャツでの作業が続いていました。おそらくオルトートルイジンは皮膚から吸収したと言われていました。

会社には、働く人の健康を守る義務があります。その中には、扱わせる原材料の安全性を調べること、有害物に対する対策を取ること、従業員に知らせることが当然含まれます。しかし、三星では、長らくそのようなことがないまま、発がん性の物質にばく露し続けたのです。その結果、常時働く人は40人くらいの工場で、これまでに9人が発症してしまいました(9人全員が労災認定)。

## 労働組合に救われたいのち

問題発生後の会社の対応は極めて異常でした。こ

のままでは、従業員のいのちと健康がさらに脅かされることは必至と考え、2016年1月、6人で労働組合を結成しました。団体交渉を通じて、防毒マ



集会で訴える田中さん

スク・作業服の改善を含む職場改善や労働条件の改善を勝ち取ってきました。膀胱がんの検査も強化され、罹患者の早期発見・治療につながりました。労組の結成がその人たちの命を救ったということができます。

## 提訴へ

私たちがことを公にしたことで、会社の経営に影響を及ぼし、多くの同僚が不安をもったことも確かです。しかし、私たちは労働者です。労働力を売って賃金を得ています。命や健康を失えば働くことさえできないのです。

今の労働行政は多くの犠牲者がでないと動きません。今回の問題をオルトートルイジンの規制強化で終わらせない活動も必要です。「危ないかもしれない」物質に対しては、予防的観点での規制強化もさせていかなくてはなりません。

労災認定された後も、会社からは社長はもちろん、誰一人謝罪にきません。労働組合が提案した再発防止の労働協約書も拒否しました。口では改善を進めると言いながら根本的には進んでいないのが現状です。「過失はありません。安全配慮義務違反はない」と一転張りの主張です。裁判で突破するしかないとして福井地裁に損害賠償を求める裁判の提訴を決意しました。

## 「何をしていたのか」とは言われたくない

会社や厚労省に言いたいことは山のようにありますが、自分に対しても「これまで何をやってきたのか」という思いがあります。ただそれだけが原点かもしれません。他人の命と健康を自分の利益のために犠牲にする人たちに許すことはできません。その思いが私を動かしています。

(聞き手:編集部)

## 各地・各団体のとりくみ

九州

### 九州セミナー in ふくおかの成功に向けて 地域組織交流集会

2018年2月17～18日、福岡の奥座敷・二日市温泉で、7年振りに地域組織交流集会を開催し、23人が参加しました。

1日目の冒頭は、熊本セミナーの総括を行い、2018年11月10～11日福岡ももちパレスで開催する、第29回人間らしく働くための九州セミナー in ふくおかの成功に向けて意見交換を行いました。

今回の交流集会のメイン企画として、北九州地域における労働安全衛生活動の担い手づくりとして取り組まれているROUAN塾の取り組みについて、卒業生の八木和也さん（日本医労連 健和会労組執行委員長）を講師に学習しました（写真）。

卒業生による実行委員会では、実行委員自らが講師となり、共に学び、共に成長したようすが報告されました。組合の枠を越え仲間の繋がりもでき、運動の発展を確信することが出来ました。「参加費だけで運営が可能なのか」といった現実的な質問も出ました。参加者からは「九州セミナーの中でROUAN塾のようなものが出来たらいいのに」と、要望が出されました。運営費用に関しては参加費だけで



はなく、北九州労健連から一定の補助がされているとのことでした。

特別報告として、ネットワークさがから、労働局や佐賀県との三者懇談を定期的に行っていることや、佐賀セミナーで行ったワークルールの学習に関して、弁護士会が4つのテーマで高校に講師派遣の案内を行い実施していることが紹介されました。

また、昨年秋に、いの健福岡連絡会が中心となり、「福岡過労死を考える家族の会」を結成したことが報告されました。

最後に、九州で最後となる沖縄県で「いの健」地域組織結成に向けて準備が進んでいることが報告されました。4月27日結成総会が行われます。

（九州セミナー 青木珠代）

愛知

### 若者の過労死・自死はなぜ！

東海ブロックセミナー

3月10日、「健康で働くための東海セミナー in 愛知」が愛知労働会館で行われ、43人が参加しました（写真）。

森弘典弁護士による講演は「入社1年目で次々ぐ過労自死、若者の自死はなぜ！」と題するものでした。入社してまもなく仕事に行き詰まり、周りの支援もないまま自死する若者について、社会的背景の実態が統計を使って分かりやすく紹介されました。

講演後は各県からの報告。愛知から「最近の取り組み事例」と「加野青果のパワハラ自死事件裁判」について報告しました。加野青果事案については、娘を21歳で亡くした母親から悲しみに満ちた静かな訴えがありました。静岡は「障がい青年労働者の自死事件の賠償請求裁判と労災申請」について。富士機工で就職して50日で18歳の命を絶った障がいの鈴木航さんの自死について報告しました。障がい者も安心して働くことのできる社会にするための裁判と位置付けています。岐阜は「岐阜市役所公務裁判認定裁判勝訴とその後」。三重は、地域おこし



協力隊に応募した労働者が3カ月後に「成果がない」と市職員集団に怒鳴られたという「南伊勢町地域おこし協力隊パワハラ事案」について報告しました。

会場からも、中部電力の鈴木事件の報告や「働き方改革」についての発言がありました。

再開した東海ブロックセミナーも今回で2巡目になりました。それぞれの県が自らの問題点を持ち寄り交流できるようになりました。

愛知センターでは、今回の報告を受け、静岡と三重の事案への支援を決め、裁判当日に車を乗り合わせて応援に行きます。

（愛知センター 吉川正春）

## 各地・各団体のとりくみ

茨城

### 構成団体や個人の加入促進を

総会&学習会

茨城センターは3月24日、季節はずれの汗ばむ陽気の午後、水戸市生涯学習センターにて学習講演会と第8回総会を開催しました(写真)。参加者は労働組合関係者が中心で、自治体労働者、医療関係者、教育関係者、弁護士などあわせて29人でした。

「職場でのメンタルヘルス対策と働き続けられる職場づくり」と題して、東京勤労者医療会・代々木病院の天笠崇医師が講演。第一・第二電通事件の教訓から始まり、長時間労働とうつの関係、メンタル不全や過労自殺予防について、事例やデータを用いてリスクや医学的因果関係などがわかりやすく解説しました。また、それらを踏まえて職場でなすべきこと、労働組合への期待が語られました。

質疑応答では、講師がびっくりするほど質問や意見がだされ、学習会終了後も直接講師に相談する参加者が複数いました。特に医療現場での深刻な状況が出されていました。

また、「メンタル不全で退職者が多くなると2年後には経営が悪化する、ということに納得」など、



労働者の健康をないがしろにすることは労働生産性や経営面からも決していいことはないことに共感が示されました。

終了後の感想文には、「うつ病患者への具体的な対応が参考になった」「認知症対策なども取り上げてほしい」といった職場にとどまらないメンタル対策の要望も出されました。

総会は、短時間でしたが「構成団体や個人の加入促進にもっと力を入れるべき」という意見がだされました。また、過労死問題をもっと広げながら運動を盛り上げていく必要を確認した総会となりました。(茨城センター 木村 冬樹)

山梨

### 「犬咬み行政裁判」逆転勝訴

東京高裁判決

2012年8月、私は担任教諭として、勤務地で開催される防災訓練に向かう途中、狩猟犬に咬まれるという事故に遭ってしまいました。「公務上の災害」のようですが、地方公務員災害補償基金は「校長の命令はない」「旅行命令簿や週休勤務振替簿にない」「教育長も同意」を理由に、2014年3月に「公務外」としました。支部審査会に審査請求、基金本部にも審査請求、いずれも棄却されました。

2015年8月、甲府地裁に「行政処分取消」を求めて提訴。しかしながら、2017年9月、甲府地裁は「棄却」。「訓練は公務性の余地はある」。しかし通勤途中においては「中断・逸脱」にあたり、児童への指導は「緊急性や相当性が低い」としました。私は、直後の報告会の席上、100人以上の支援者の前で控訴を決意しました。

控訴審では、阪大大学院の小野田正利教授をはじめ、25人に及ぶ教育関係者の陳述書を提出。2017年12月11日の東京高裁で、満席の傍聴者の前で意見陳述を行いました。

2018年2月28日に東京高裁判決。上告も辞さな



判決後の記者会見での深澤佳人さん(中央)

い覚悟で法廷に臨みましたが、齋木敏文裁判長は「原判決を、処分を取り消す」と述べました。その瞬間、法廷内は歓声に包まれました。

判決文では地裁判決の「公務性の余地」を「公務(黙示的命令)」に、「逸脱・中断」を「公務遂行上、公務起因性」として、公務災害と認定しました。

教員は通退勤途中で子どもや親に会えば挨拶や話をします。そんな教員としての裁量が認められました。この判決は教員の働き方に関わります。

「上告しないで！」の要請書を多く出してもらいました。3月15日、判決は確定しました。ありがとうございました。

(山梨センター 深澤佳人)

## 各地・各団体のとりくみ

社医研

### ガイドラインの活用を 安全衛生フォーラム

3月10日、社医研センターの主催で、労働安全フォーラムが開かれました。

フォーラムでは、昨年厚労省から出された「労働時間の適正な把握」と「事業場における治療と職業生活の両立」の2つのガイドラインについて4つの報告があり、活動を交流しました。

はじめに、村上剛志理事から「労働安全衛生法とガイドラインの活用」について話がありました。労安法の意義とガイドラインの位置づけや技術上の指針として様々な指針が出されてきたこと、そしていまだに経済団体等はこの指針を敵視していることなどが話されました。

次に、佐々木昭三理事から「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」について、新しい労働時間把握のガイドラインは、労働組合、安全衛生委員会などで積極的な活用が望まれると提起されました(写真)。

産業カウンセラーの杉本正男さんは「学校における労働時間把握の取り組み」について報告。どんなによりガイドラインや通知が出ても、職場の運動が

ないと変わらないということ前置きとして、4つの観点を述べました。



1つ目は、深刻な教職員の労働と健康実態、2つ目は、労働と健康問題の要因-予算がない、過労死ラインの働き方等々。3つ目は、ようやく動き出した「教員の働き方改革」について、4つ目は真の「働き方改革」を実現するために文科省の改革案の問題点は捉えつつ評価できる点を積極的に職場や運動に生かしていこう、と提起しました。

最後に「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」について、村上剛志理事が報告。ガンの治療が飛躍的に改善され、病気を持ちながら仕事をする体制や環境の整備が望まれていることが、ガイドラインとして出ていることを紹介しました。

(社会医学研究センター 大里総一郎)

福保労

### 健対部の思いを手作りカレンダーに 2018年版健康カレンダー

福祉保育労健康対策部は、2007年の中央大会後、健康問題に本格的に着手すべく、中央執行委員と大阪、京都、東海、和歌山から募った部員で、活動を開始しました。

京都地本作成の手書きの「健康カレンダー」を受け、2009年から福祉保育労共済の後援で福祉保育労「健康カレンダー」の作成を始めました。健対部の思いをカレンダーの形で組合員に届けたいと、今では全組合員数を作成しています。組合員による手書き、手作りでの原稿で、親しみの持てるものができていると思います。

会議で各ページの企画と担当者を決め、担当者の責任で仕上げます。途中で会議を持ち、意見交換をします。それを持ち帰り、ほぼ完成の状態再度会議を持ち、ページに合致した「ひとこと」を全員で考えます。さらに職場ミニ改善やストレッチを入れて完成です。

表紙は各支部・地本の「隠れた画伯」をお願いします(写真)。また、年度のスケジュールが書き込

めるように、4月開始としました。

2018年度版を例にみると「年休や休憩の権利」、「妊産婦の権利」、「メンタルヘルス自己チェック表・他者チェック表」「夏バテ防止レシピ」、「春闘アンケートに見る福祉労働者の健康状態と労安の勧め」「パワハラについて」「やってみようセルフケア」などを各ページで扱いました。



また、毎月「本気でとろうよ!年休・休憩」、自己チェック表のページは「自己チェック 体のサインに向き合おう」等の「ひとこと」を載せています。ミニ改善では「行事の飾り物を残しておいて次の年にも使うことにした」など、職場で実際に行われた事例を紹介しています。

今後は職場学習会の開催などカレンダーを活用した積極的なとりくみが求められます。

(福祉保育労 金田聖子)

# 森友公文書改ざん・加計疑惑・ 「働き方改革データ」問題の真相究明を

## 国公労連主催 国民のための公務員制度めざす緊急院内シンポジウム

4月10日に参議院議員会館で開かれた「国民のための公務員制度めざす緊急院内シンポジウム」(主催=国公労連・写真)の「働き方改革」を中心に報告します。

### 「働き方改革」データねつ造問題

「働き方改革」の問題は、上西充子・法政大学教授が発言しました。「働き方改革」は労働者のために装いながら、本当にやりたかったのは裁量労働制の拡大と高度プロフェッショナル制度。裁量労働制については、安倍首相と加藤厚労大臣が「厚生労働省調査では、裁量労働制の方が効率よく働くので一般労働者よりも労働時間が短くなる」と国会で答弁しました。しかし実際は、「性格の違う調査で裁量労働制の労働者と一般労働者を比較するなどデータをねつ造」「絶対にやってはいけないこと」と告発しました。そして、「裁量労働については削除されたが、もっと危険な高度プロフェッショナル制度が残されている」と指摘しました。

### 野村不動産「特別指導」

野村不動産の問題では、昨年12月に裁量労働制の違法適用について東京労働局が特別指導をしたことが報道され、大臣は国会では法律違反に厳正に対処する好事例として語っていました。しかし、今年3月、野村不動産の過労死労災事案が発覚。それを隠しての答弁でした。「過労死等ゼロ緊急対策」に

よって企業名公表をする仕組みがあります。

「企業名を公表されないために特別指導をしたのではないかと。特別指導の背景には労災認定があったのではないかと」と上西教授は語ります。「労災申請があつて違法適用がわかったのに、あたかも厳正に指導しているように言うことは、労働行政をゆがめている。不透明で、物事を明らかにしない姿勢。政治的な圧力がかかっていると思われるが、東京労働局長は『自分の判断』と言っている。新宿労働基準監督署はきちんと対処して労災認定をしている。現場の職員は、とても不本意な思いをしているだろう」と発言しました。

### 公正で民主的な公務員制度の確立をめざす提言(案)

昨年11月に国公労連がまとめた、「国民本位の公務員制度を考える」(提言)では、内閣府の抜本の見直し・幹部職員人事の中立性を掲げています。シンポジウムの1人、前川喜平・前文部科学省事務次官も「内閣人事局の弊害は明らか」と発言しました。また、公務員の「労働基本権の完全復帰」も重要で、これについて中野晃一・上智大学教授は「公務員の労働者・個人としての権利が保障されなければ問題はなくなる」と述べました。(編集部)



## シリーズ 私の健康法(7)

杉本 高 (日本自治体労働組合総連合)

### お遍路さんは人生悲喜こもごも

40歳代に四国遍路にはまった。きっかけは母親の「お父さんが定年になったら四国遍路へ行こうと約束していたのに、定年前に亡くなってしまった」の一言だった。「じゃあ、俺と一緒にいくから、親父の写真と一緒に回ったら」。これで親子の珍道中が始まった。

徳島から1番札所へのJR車内で、30歳前後とおぼしき娘さんに「お嬢さんもお参りですか」と尋ねたら、「はい。年末に勤め先をリストラされ、彼氏にも振られ、自殺しようと思っていたら、おばあさんから『死んだつもりになってお四国さんを一回りしておいで、それから考えても遅くないよ』と言

われ、大晦日<sup>けちがん</sup>から2月に巡って結願しました」とにこにこ微笑みながら言う。すごいことを話すなあと思って聞いていた。



私が39歳の時、職場の上司と折り合いが悪く「こんな職場やめてやる」と有休届を出し1人で四国へ。27番札所からの坂道を下りながら、真っ青な太平洋を眺めていると「なんかちっぽけなことで悩んでいたな」と思え、そうこうするうちに異動になり、折り合いの悪い上司とサヨナラし、「同じような悩みを抱えた仲間の話を知りたい」との思いで労働組合の役員になり現在に至っている。

# 労働者保護のない多様な働き方の拡大ねらう

「柔軟な働き方・雇用によらない働き方政策」を批判・検討

安倍政権は、働き方改革一括法案の中の一つ、雇用対策法の改正案で、「労働者の多様な事情に応じた雇用の安定」「生産性向上」を目的とし、国の施策として「多様な就業形態の普及」を打ち出しています。こうした中で労働法制中央連絡会・全労連・自由法曹団は3月12日、全労連会議室で「柔軟な働き方・雇用によらない働き方政策批判検討会」を開き、32人が参加しました。

## 法的保護の検討が必要

『「雇用関係によらない働き方」『柔軟な働き方』をめぐる動向と課題について』と題し、全労働の森崎巖委員長が報告。はじめに、「働き方改革実行計画」に盛り込まれたテレワークのガイドライン策定や法的保護の必要性などについての検討会が開かれてきたことなど、政府等の動向について説明。

フリーランス、在宅ワーカー、クラウドワーカーについて、不安定で不利な契約条件、契約不履行の頻発など問題があることから「法的保護の検討などの対応が喫緊に求められている」と指摘し、労働者概念を広げることによる労働保護政策の検討の必要性を示し、労働市場に対しては、雇用によらない働き方を仲介する事業者（プラットフォーム等）が職安法の対象外であることから、職安法の規制の準用やクラウドワーク自体の規制の検討などが必要と提起しました。

「柔軟な働き方検討会」の報告書で示された副業・兼業型ガイドラインについて、「最終段階で、労働時間の適正な把握や労働時間通算規定など現行の労働時間ルールへの順守が削除された。長時間労働が野放しにされる危険性がある」と指摘。労災保険の給付基礎日額算定の賃金合算の問題、雇用保険の失業給付の問題など、今後の検討課題について述べました。

## 労働者概念を拡大させる

『「雇用によらない働き方」の実態と攻防』と題し、出版労連の北健一書記次長が報告。フリーランスについて「あるキー局のロケで、もらい事故で片目を失明したが、労働者性がないと労災が不支給に」「一方的な契約打ち切り、契約の不利益変更がある」「陣痛が来るまで働いた」など過酷な実態を報告。連合総研の調査では、「専業クラウドワーカーの77.2%が年収50万円未満、平均年収は106.6万円、



雇用共同の国会行動

平均就労時間は週21時間4分で時給換算すると約973円」と低賃金である実態を報告しました。

「雇用類似の働き方に関する検討会」のヒアリングに出版ネッツが呼ばれ、トラブル・仕事上の悩み、行政への要望について発言したことを話し、他には、「支払いの遅延や高速料金をなしにしてほしいと言われる」（赤帽）、「ハラスメントを受けても言えない。仕事と育児の両立ができるか不安」（フリーのテレビディレクター）などの発言がされたことを紹介しました。

出版フリーランスのうち「常駐フリー」という雇用類似の例として「出版社に毎日行く。契約はない。手伝わってと言われて10年以上働いている人もいます」と紹介。「労働者概念の拡大、労災対象の拡大、最低報酬や解約規制などをめざしている。改善のためには組織化が喫緊の課題」と話しました。

## 稼ぐためには長時間労働

職場の実態報告では、自交総連の菊池和彦書記長がライドシェアの問題点をウーバーの例で紹介。また、雇用によらない働き方類似の例として『リース制』『オーナーズ制』と称して、車両・燃料などの経費を運転者負担として利益を配分する方式が存在する。『オーナーズ制』では、車をローンで買い、燃料費、社会保険等は自己負担。稼がないと会社への手数料支払い、ローン返済ができないので、何十時間も連続で働いている」という実態を話しました。

全労連・全国一般の林博義書記長が丸八真綿の販売子会社ハッチーニにおける丸八の正社員の個人請負化の実態について話し、「朝礼にも出て社訓も読んで、正規の人の教育まで行っていた。組合を作ったことで、会社に支払う手数料など契約内容を改善させてきた」と報告しました。

(全労連 高島牧子)