



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：九後 健治
 〒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
 年額1,500円
 (送料込、会員は会費に含む)





すべての人が健康で安心して働き続けるために 職場・地域から平和と生活、働くルールを守ろう

第28回総会

12月12日、いの健全国センターは都内で、第28回総会を開催しました。会場55人とオンライン28人の合計83人が参加しました。冒頭の清岡弘一副理事長の開会あいさつに続き、総会議長に堀谷昌彦代議員（大阪センター）と鈴木憩子代議員（全教）を選出して総会がスタートしました。

時代を逆行させない

理事長あいさつで埴田和史理事長は、この間の高市首相の「働いて」発言にふれ、長時間労働が働くものに与える影響を理解していないと批判しました。

また、社会保障費をめぐる議論に着目し、高齢者1人あたりの社会保障費はヨーロッパと比較しても高くなく、若者と高齢者を対立的にとらえてはならないことも指摘。その上で全国センターの役割はますます大きく、今総会で改訂版として決定する「政策・制度要求2025」を実現する運動を一緒に進めていこうと呼びかけました。

来賓あいさつとして、日本共産党の田村貴昭衆議院議員は、防衛費のみを突出させる高市内閣の危険性を述べ「誰もが安心して働き暮らせる社会の実現を」と訴えました。また、過労死弁護団連絡会議の玉木一成弁護士は、高市首相の「馬車馬のように働いて…」という発言を受けて出した弁護団の声明に対し、業務に支障が出るほどの抗議がきたことを報告し、「過労死をなくすという目的に向かって前進させてきた社会を逆行させないように、ともに頑張りましょう」と呼びかけました。

地方・単産から活発な討論

活動方針の提案で九後健治事務局長は、2025年度の活動の特徴として、「政策・制度要求2025」の議論を各分野で進めてきたこと、平和や労働法制をめぐる情勢を報告しました。そのことをふまえ、ディーセントワーク実現に向けた研究、啓発、要求づ



くり、職場活動を進めようと提起しました。

討論ではオンラインを含め15人が発言しました（3～5頁参照）。討論を受け、総括答弁に立った九後事務局長は、地域・職場で、「担い手づくりと職場活動の活性化」を重点課題として進めていこうと訴えました。

決算・予算を含めすべての議案は満場一致の拍手で確認され、新役員も承認されました。また、退任役員を代表して寺西笑子理事（過労死を考える家族の会）が「過労死防止法は全国でこころをひとつにする活動できました。これからも一つ一つ活動を積み上げていきましょう」とあいさつを行いました。

続いて、いの健賞の表彰を行いました。（受賞団体・個人は次頁）。

閉会あいさつで田村昭彦副理事長は「『10年ぶりの政策・制度要求』を作り上げてきたことを力に、国がいう『働き方』に対峙して、活動を進めていこう」と呼びかけました。（編集部）

〈今月号の記事〉

理事長新年あいさつ／いの健賞／メッセージ…	2面
総会発言（要旨）／新役員紹介……………	3～5面
各地・各団体 自治労連／神奈川……………	6面
もっと高めたい発信力／私の一冊……………	7面
スキマバイトの正体……………	8面

新年
あいさつ

食べて 眠れて、楽しい年に！

働くもののいのちと健康を守る全国センター理事長 埴田 和史

新年明けましておめでとうございます。

2026年がすべての働く人たちにとって健康で安全で楽しい年になるよう、皆さんと一緒に頑張りたいと思っています。

全国センターは昨年末の総会で「政策・制度要求2025」を確定させました。私たちの「政策・制度要求」は2009年に初めて策定し、2015年に増補・改訂。そして昨年、ほぼ1年かけて改訂作業を行いました。私たちは「政策・制度要求2025」をすべての働く人たちのいのちと健康・安全を守る指針として、その実現に向けて取り組んでいきます。

「政策・制度要求2025」を検討する過程で2015年からの10年間の情勢を振り返った時、貧困と格差が拡大し生活のために必死に働かなければならない労働者の現状を深く理解することができました。長時間労働やダブルワーク・トリプルワークなど過酷な労働生活の背景には、安倍政権以来の「円安」誘導によって作り出された国内産業の衰退や物価高騰に追いつかない賃金水準の低さがあります。労働者が「好き好んで」こうした非人間的な働き方を選択しているわけではありません。

高市総理は総裁選の勝利演説で「ワークライフバランスという言葉

葉を捨て、働いて働いて働いて働いて働いて参ります」と宣言しました。長時間労働を助長し新たな過労死を生み出す発言と批判されると「自分に対する言葉」だと言い逃れました。しかし、組閣を終えた途端、厚生労働大臣に労働時間規制の緩和検討を指示し、国民にワーク・ライフ・バランスを捨てさせようとする本心を露骨に示しました。自民党は選挙公約として「個人の意欲と能力を最大限生かせる社会を実現するため『働きたい改革』を推進し、人出不足の解消に努める」ことを掲げており、労働基準法を改革して今以上の長時間労働を狙っていることは明白です。総理が馬車馬のように働くのは勝手ですが、国民を馬車馬扱いすることは許しません。

長時間労働者や高ストレス労働者の面談をする時、まず、最近眠れていますか、最近食事はおいしいですか、最近楽しいことがありましたか、の3項目を質問します。心や身体が過労状態に陥るとこれらが満たせなくなります。人出不足の解消を理由に、ワーク・ライフ・バランスを無視した働き方が横行することを許してはなりません。

2026年を、食べて、眠れて、楽しむ年にしましょう。



いの健賞

28回総会では2団体と1個人を表賞しました (敬称略)

①京都市職員労働組合：わずかな段差で躓いた公務中のケガについて、不当な「公務外」認定を再審査請求で覆し、公務職場の安全を確保すべき使用者の責任を明らかにしました。

②建設アスベスト訴訟全国連絡会：最高裁判決・給付金制度の抜本的改善のために粘り強くたたかい、東京・大阪で集団的勝利和解を得て今後のたたかいへの大きな足がかりを作りました。

(清水事務局長にごあいさつをいただきました。写真右)

③西松隆志：「働くもののいのちと健康」の英国労働安全衛生誌「hazards」の翻訳者として尽力され、50回の連載で豊富な情報を読者に与えていただきました。



メッセージ

(敬称略)

◆ILO駐日事務所代表 富田 望

(略) ILOでは、近年労働安全衛生の取り組みを重点的に行っており、「安全かつ健康的な作業環境」が2022年の第110回ILO総会で、労働者の基本的権利に関する原則に含まれ、ILO基本条約に2つのILO条約を追加することが決定されました。これを受けて日本政府においても批准していない基本条約であるILO155号条約を批准すべきとの気運が高まり、本年、批准の前提となる法案が国会で可決したところです。(略) 労働安全衛生に対する関心が益々の高まりが感じられるところです。(略) 第28回総会のご成功と皆様の一層のご活躍を祈念し、メッセージとします。

◆全国保険医団体連合会 会長 竹田智雄(略)

◆過労死防止全国センター共同代表 川人 博(略)

第28回総会

第28回総会では会場とオンラインで15人の発言がありました。要旨を掲載します。

電話相談の多くがメンタルヘルス関係

愛知健康センター 高垣英明理事

11月22日～23日に「過労死110番電話相談」を実施しました。この取り組みがNHKで報道され、県外からも多数の相談が寄せられました。その多くはメンタルヘルスに関する相談。実際、メンタル不調を理由とした休職者は30年前の6倍にのぼるというデータもあります。こうした状況を見ると、2006年のメンタルヘルス指針が掲げる「3つの予防」がいずれも機能していないのではないかと。背景には、指針にWHOの「健康観」が欠如している点がある。有効な対策として、働く人が安心して相談できる第三者機関（専門機関）を設け、心理的安全性を確保することが重要。これらを含めて「政策・制度要求」を支持したい。



九州セミナー（大分市）に400人超が結集

九州セミナー 日高琢二代議員

「はたらく私たちの健康権を創造するー戦後80年を振り返り、自己責任論を乗り越えよう」を基本コンセプトとして11月15日～16日、大分市で九州セミナーが開催され、九州各県から400人を超える仲間が参加しました。



九州セミナーは今回で35回。1日目は講演とシンポジウム、2日目は11の分科会を設けて参加型で学び合いと活動交流を図りました。一方、準備段階も重要視し、2月に実行委員会を結成して以降、学習会を重ねながら、若手（後継者）の育成も心がけました。

北陸全県でのセンターの設立に結びつける

石川センター 川上仁志理事

2014年に過労死防止センターの岩城弁護士と過労死家族会京都代表の中島さんを招いて「過労死をなくそう石川の集い」を開催しました。以降、石川センターでは厚労省主催の「過労死等防止対策推進シンポジウム」に石川労働局や担当企業とともに関わってい



ます。しかし、多くの企業の担当者への啓発を目的に平日開催となっており、石川センターや労働組合等からの参加者は多くありません。マンネリ化も懸念され、新たな挑戦に取り組むことが重要です。一方、2016年からタイムリーなテーマを掲げ北陸セミナーを石川、富山、福井の3県が協力して実施し、労働組合等からも参加を得ています。こうした取り組みを通じて全県でのセンター設立に結びつけていきたい。

東北セミナーの準備を通じて担い手づくり

宮城セミナー 遠藤利美代議員

東北では宮城・岩手の両センターに加え、センター未確立の県では、県労連や民医連の協力を得ながら11月1日、東北セミナーを岩手県公会堂で開催。準備は世代交代もふまえ、一年半をかけて行いました。当日は67人が参加し、全国センターの生い立ちやセミナーの意義などを学びました。セミナーでは、午前中に松浦健伸医師（全国センター理事）の講演「メンタル不調を生まない働き方」。午後は分科会を開催しました。睡眠問題を扱った分科会には松浦医師、女性の健康問題を扱った分科会では舟山由有子医師にそれぞれ講師をしていただき、たいへん好評で「職員のいのちと健康を守ることは、労働組合の原点ではないか」という感想もいただいた。来年は山形で東北セミナーを開催する予定。



各県にセンターを確立する方針を実践

広島セミナー 門田勇人理事

今年6月に島根県で第16回中四国ブロックセミナーを開催し、108人が集まりました。1日目は田村昭彦全国センター副理事長から「安心してはたらくためにハラスメントのない職場づくりを」と題する講演があり、続くパネルディスカッションでは、教育、介護、医療、保育の職場実態の報告を受けました。2日目は「安全衛生活動の基礎講座」ほか3つの分科会を設けて学習と討論を深めました。来年は6月に高知県で開催を予定していますが、ブロック単位のセミナーを通じて、各県にセンターを確立する方針を具体化していきたい。一方、広島センターは毎年2回の学習会を開催しています。担い手作りにも取り組みたい。



「OTC類似薬の保険給付外し」を阻止しよう

板橋セミナー 千田恵美子オブザーバー

板橋センターではフードバンクを20回実施。毎回200名近い参加者があります。

軍事費拡大の一方、4兆円もの医療費削減が狙われています。具体的には、①11万病床の削減、②高額療養費の上限引き上げ、③OTC類似薬の保険外しなど。このうち③は受診抑制と誤使用の危険があります。街頭宣伝などで阻止を訴えていきたい。



深刻化する労災事案に対応する行政体制の確立を

京都センター 芝井公代議員

「政策・制度要求」に賛成。京都センターでは常時10数件の労災事案の支援を行っています。事案はアスベスト被害、ハラスメント、長時間労働、転倒災害などさまざま。京都労働局のデータによると脳・心臓事案の認定率は20%程度。担当者の受け止めで上・外が左右されるという疑義があり、その背景には労災担当事務官の不足があります。



深刻な事例も増えています。例えば、民泊施設で働く労働者に「業務委託契約」への切り替えを求め、長時間労働を行わせたことでメンタル疾患を発症した事例。専門業務型の裁量労働制のもと、実態は仕事の裁量が乏しく具体的な指示が出されている中、100時間を超える時間外労働でメンタル不調となった事例など。こうした中、予防とともに情報発信が重要であり、そのツールを改善していくことも必要ではないか。

パワハラの実、自死した新人看護師への謝罪を

北海道センター 木幡秀男理事

釧路日赤病院の新人看護師が、新人特有の緊張がある中、医師からの厳しいハラスメント（暴言）によって自死に追い込まれました。現在、安全配慮義務違反として民事訴訟を起こし、謝罪と再発防止、遺族への慰謝を求めており、取り組みを強化しています。具体的には、釧路市内での宣伝行動・署名行動に加え、東京の日赤本社前でも宣伝行動・署名行動を実施しています。全国からのさらなる支援をお願いしたい。



夜勤の有害性を広く共有し、改善を

医労連 米沢哲代議員

在宅ケアの労働環境の改善に向けてセンターの支援が必要です。例えば、ノーリフトが推奨されているが、自宅ではリフト設置が困難な場合もあり、ケア労働者をどう守るかが課題。また訪問介護の職場では、熱中症対策が切実な課題となっており、これらの解決に向けた対策を進めてほしい。



夜勤に関する「政策・制度要求」が提起されている。16時間の2交替夜勤の有害性の共有が重要となる中、職場の人員不足や多忙さが改善を難しくしています。

「なくせじん肺全国キャラバン」に結集

建交労 福富保名理事

10月1日～22日に「なくせじん肺全国キャラバン」がとりくまれました。各都道府県では自治体や労働局等への要請行動が実施され、参加者は延べ1,000人を超えました。また、じん肺ハンドブックの改悪に関わって、12月5日に厚労省への要請を実施したほか、署名行動が全国で取り組まれています。



労災職業病を的確に診ることができる医療機関は、被災者にとっての「砦」ですが、年々少なくなっており、医療機関を守る民医連の署名行動にも取り組みました。

トラックドライバーの働き方を問う行政訴訟が札幌でたたかわれており、支援をお願いしたい。

勤務実態を正確に把握し、給特法の再改定を

全教 山口幸紀代議員

「仕事が終わらない」「明日の授業の教材研究を進めたい」などの声に代表されるように教職員の長時間労働が蔓延しています。背景には深刻な人手不足もあります。この間、改定給特法が成立し、付帯決議等に今後の足がかりがいくつかあるものの、新たな課題も生じています。現在、①残業代支給の仕組みを設ける給特法の再改定を行うこと、②教職員の基礎定数を増やし、持ち授業時間数の上限を設定すること、③持ち帰り仕事や土日勤務を含めた正確な勤務実態を把握することなどを求める請願署名に取り組んでいます。



カスハラアンケート結果の公表に大きな反響

自治労連 松橋陵介理事

3月～9月に自治労連で取り組んだカスハラアンケートの結果を記者会見で公表したところ、多くのメディアから注目が集まりました。

特徴的なデータを紹介すると、職場でカスハラを受けたことがある労働者は約半数にのぼり、カスハラの内訳としては「侮辱・大声での威圧など」が88.4%、「明らかな嫌がらせによる長時間の拘束」が48.8%など。また、カスハラ被害者のうち「健康状態にも影響を及ぼした」とする割合は43.7%でした。対策に関しては、これまで労働組合が求めてきた具体的な対策（複数人対応、第三者窓口の整備等）に賛同する意見が多く、要求に確信が広がりました。自治体職員を守るとりくみを進めるとともに、住民の権利もしっかり守っていく視点も重視したい。



ILO190号条約を批准し、世界水準の働き方を

全労連 高木りつ代議員

ハラスメントに関する相談は、全労連でも年々増加しています。しかし、日本では仕事の世界におけるあらゆる暴力とハラスメントをなくすことを定めるILO190号条約が未批准。そのため、請願署名に取り組むほか、宣伝行動、エックスデモ、学習会などのキャンペーンを進めています。また、6月の労推法改定時には参議院において参考人として意見を述べ、付帯決議に一部反映されました。世界水準の職場で働くことができるよう、いの健全国センターと連携し、190号条約の批准を求めています。



「無期転換逃れ」と引き続きたたかう

埼玉センター 南利之代議員

理化学研究所（理研）の研究者に対する10年雇用上限による雇止めは、無期転換を阻止するためのもの。地位確認（雇止め撤回）を求めた裁判が和解（東京高裁）となり、11月30日に報告集会を開催しました。和解にあたって理研は「コミュニケーションの齟齬について遺憾」とし、非を認めました。原告のJさんも「6割は勝った」と評価しました。一方、理研ではアサインド・プロジェクトという名で実質的な雇用上限（原則7年、最長3年延長可）を導入しており、雇用の安定を求めるたたかいが今後必要です。



技官の採用・育成を再開し、行政体制の強化を

全労働 酒井崇代議員

新たな「政策・制度要求」でも労働行政職員の増員、安衛分野の専門職員である技官の採用再開等が盛り込まれており賛同したい。労働行政の実態は過去30年にわたる定員削減で疲弊が激しく、ここ数年の増員も焼け石に水。「政策・制度要求」には違反事業場への罰則の強化も盛り込まれているが、現場の行政体制を整備しなければ、画餅になりかねない。



第28回総会で選出された役員

理事長

埜田 和史（個人会員）

副理事長

今村幸次郎（自由法曹団）

清岡 弘一（全労連）

鈴木 剛（じん肺弁連）

田村 昭彦（個人会員）（新）

西澤 淳（全日本民医連）

事務局長

九後 健治（全労連）

事務局長次

徳山 通（全日本民医連）

溝口 耕二（全労連）

理事

阿部 眞雄（個人会員）

岩橋 祐治（京都センター）

宇野 力（全商連）

遠藤 利美（宮城センター）

及川 しほ（M I C）

大門 晋平（国公労連）（新）

岡村 和彦（高知センター）

岡村やよい（全日本民医連）

門田 裕志（東京センター）

川上 仁志（石川センター）

木幡 秀男（北海道センター）

酒井 崇（全労働）（新）

佐々木昭三（個人会員）

鈴木 信平（神奈川センター）

高垣 英明（愛知センター）

田原 崇行（化学一般労連）

丹野 弘（大阪センター）

日高 琢二（九州セミナー）（新）

福富 保名（建交労）

松浦 健伸（全日本民医連）

松田加寿美（日本医労連）

松橋 陵介（自治労連）

三木 陵一（J M I T U）

森崎 巖（個人会員）（新）

門田 勇人（広島センター）

山口 幸紀（全教）（新）

山田 敦子（福祉保育労）

脇山 恵（民放労連）

渡辺 利賀（生協労連）

監事

木田 保男（年金者組合）

笹本 健治（金融労連）

顧問

長谷川吉則（全国センター元副理事長）

池田 寛（全国センター元事務局長）

色部 祐（全国センター元事務局長次）

木下 恵市（京都センター前事務局

長・全国センター元理事）

各地・各団体のとりくみ

自治労連 約半数がカスハラを経験

カスハラアンケート記者会見

自治労連は12月1日、2024-25年「働くみんなの要求・職場アンケート」で集約した71,191件から、〈カスタマーハラスメントに関する項目〉の調査結果の会見を開きました。

松橋陵介中執が調査結果について「職場で一度でもカスハラを受けた経験がある」は47.6%に達したと報告。主な内容は「侮辱・大声で威圧するなどの乱暴な言動」が84.4%、「明らかな嫌がらせによる長時間の拘束」が48.8%など、カスハラが時間外労働を助長している側面を指摘しました。また、仕事に非常にやりがいがある人でも40.9%が「健康状態に影響があった」と回答。「頻繁にカスハラが起こる職場環境では仕事へのやりがいが失われ、退職せざるを得なくなる。私たちの働く職場を守るとともに住民に影響が出ることを広く知ってほしい」と訴えました。

さらに「職場にカスハラ相談窓口が設置されているか」の設問に対して62.7%が「わからない」と回答したことを受け、「カスハラ対応に効果的とされる複数人対応も十分な人員体制がなければ実現は

難しい。『内部窓口では相談しづらく利用できない』との声もある。職場における教育や周知の徹底、1人で悩まず組織的に対応できる体制

を確保し、真にカスハラから労働者を守ることができると訴えました。

同席した山口真美弁護士（自治労連弁護団）は「住民からの苦情やクレームが正当な要望か、カスハラなのか線引きの難しさがある一方、現場では精神障害発症の例もあり、労働者の保護が急がれている」と指摘。「現場の対応が職員個人に委ねられており、基本的には複数人で対応するための体制整備やマニュアルづくり、弁護士に相談できる第三者窓口等が必要」と改善の方向性を示しました。

（詳細は自治労連HPより）

（自治労連 仲村光代）



記者会見に臨む自治労連役員等



神奈川

公共交通の安全・平和・人権を考える

航空・鉄道・港湾の現状は…

「公共交通の安全・平和・人権を考える集会」が11月15日、JAL争議を支援するかながわ連絡会の主催で開催されました。

JAL被解者労働組合（JHU）のパイロットは、ウクライナ戦争でロシア上空が飛行できず、ヨーロッパから日本へはトルコからウズベキスタン、モンゴル、中国経由で飛び、多くの航空会社があるので航空の安全が脅かされていると報告。

国土交通労組の航空管制官は、自衛隊が使用する特定利用空港・港湾が40か所以上あり、政府は特定利用空港・港湾の整備は災害に備えるためというが、自衛隊の実働演習が行われていると指摘。

羽田空港増便による低空飛行ルートに反対する川崎区民の会は、南風の日、15時から19時の間は3分おきに70回から80回、川崎の住宅街やコンビナートの上空を低空飛行している。騒音が激しく、落下物などの事故が心配で不安だと発言。

JR南武線のワンマン運転化の中止を求める川崎市民連絡会議は、南武線の踏切は71か所、ドアの

開閉は運転士が運転席からモニターで確認し、タッチパネルで行っている。何千人も乗る列車の運行を運転士が1人で担っており長い時は3

時間。運転士の健康管理や安全が心配だと報告。横浜港湾労働組合協議会からは、港湾労働者が朝鮮戦争などに協力させられたことやベトナム戦争では戦車輸送阻止のたたかいを行ったことの歴史に学び、港湾の軍事利用に反対するたたかいを進める決意が述べられました。

質問や意見も出され、軍備拡大を許さず、平和を守る取り組みの重要性が語られました。最後に、JAL争議団が不必要な整理解雇で大量の新規採用をしながら整理解雇者を1人も職場に戻さないJALの不当性を告発、現役客室乗務員が運行日程の短縮や過密労働、賃金体系の改悪などに対して声をあげづらいと指摘し、JAL争議の早期全面解決を訴えました。

（神奈川センター 鈴木信平）



集会には51名が参加した

もっと高めたい「情報発信力」

働き方ASU-NET講演会「働く人に真の情報を伝えるプラットフォームに」

「働き方ASU-NET」は働く者の権利や健康、そして運動に関する豊富な情報を発信し続けるNPO法人。昨年11月にホームページをリニューアルしたことを記念して11月28日、オンラインによる講演会「働く人に真の情報を伝えるプラットフォームに」を開催しました。

○北海道労働情報NAVI

始めに「北海道労働情報NAVI」を運営し、働く人にとって大切な情報を発信し続けている川村雅則さん（北海学園大学経済学部教授）から、NAVI運営の基本的な考え方や様々なアイデアが紹介されました。具体的には、情報は「公共財」との考え方のもと、各種の機関紙・誌には有益な情報が掲載されていることから、これらに関係者の理解を得て転載していることを紹介。また、署名の協力要請や行政機関への質問・回答等を掲載し、情報の共有を図っていると述べました。



北海道労働情報 NAVI

○働き方ASU-NET

続いて脇田滋さん（龍谷大学名誉教授）から、「働き方ASU-NET」のとりくみを報告しました。ASU-NETのホームページは、これまでも「ニ

ュース・トピックス」「イベント情報」「海外情報」「論説」「活動記録」「労働相談」等のカテゴリーごとに豊富な情報が掲載されてきました。特に注目されたのは、故森岡孝二さんの連続エッセイ。



働き方ASU-NET

第348回まで続き、時々の働き方をめぐる的確なコメントが載り、多くの人に読まれました。

その後、2019年3月から脇田さんが「連続エッセイ」を引き継ぎ、「世界の先進的な労働法・政策や労働者の権利闘争に注目する」を基本的なテーマとして第92回まで続いています。

2つのQRコードにアクセスし、ぜひご覧ください。

○生活保護基準引き下げ違憲判決

また、全大阪生活と健康を守る連合会の大口耕吉郎さんが昨年6月の生活保護基準引き下げ違憲判決とその後のたたかいについて報告しました。強調されたのは「生活保護基準引き下げは社会保障の土台を沈める」。事実、当該基準は最低賃金、就学援助、住民税非課税基準、難病患者への医療助成など47項目に影響しており、「いのちのとりで裁判全国アクション」への結集が呼びかけられました。

(全国センター 森崎巖)

私の一冊 ⑤8

斉藤倫 作、牡丹靖佳 画「どろぼうのどろぼん」

私は、ちょっとした時間があるときに、本屋の絵本コーナーにふらっと立ち寄ることがあります。ほっこりとあたたかい気持ちにしてくれる絵本は、癒し効果抜群です。『どろぼうのどろぼん』は、絵本ではありませんが、詩人の斉藤倫さんによる初の長編児童文学作品で、絵本のようなやわらかい文章表現がとても魅力的です。

物語の主人公は、どろぼうのどろぼん。どろぼんは、幼いころからどろぼうをして、盗んだものをフリーマーケットや故買屋で売りさばきます。本来はいけないことをしているのに、いつの間にか、どろぼんを応援している自分に気づきます。彼は、ひょんなことから、小さくて毛むくじゃらの犬を飼うことになります。その愛犬の名は、よぞら。どろぼんは、よぞらと楽しい日々を過ごしますが、仕事（どろぼうをしているとき）に、よぞらを一度だけ殴ってしまいます。その瞬間を、彼はずっと後悔し続けていました。あることをきっかけに、どろぼんはよ

ぞらを手放さなければならなくなりますが、よぞらはどろぼんを信じて、待ち続けます。互いを結びつけるふたりの厚い信頼関係に胸を打たれます。

私たちは日々の忙しさのなかで、「自分のままでいい」という純粋な気持ちや、「誰かの役に立ちたい」という素直な思いを忘れてしまいがちです。

どろぼんやよぞらだけでなく、ケイサツのチボリやコバイ屋のコバヤシなど、個性的で愛情豊かなキャラクターたちが、忘れかけていた大切なものを、静かに思い出させてくれます。日常生活にちょっと疲れを感じたときに、読み返したくなる一冊です。



福音館書店

(国公労連 大門晋平)

スキマバイトの正体 日雇い派遣原則禁止の“スキマ”で急拡大

ジャーナリスト 藤田 和恵

■「即日入金!」「面接・履歴書なし!」「単発OK!」

スキマバイトの最大手アプリ・タイミーの広告である。実際にスマホを数回タップするだけでその日のうちに働き、勤務が終わるとすぐに給料を受け取ることができるスキマバイトは、かつてない便利な働き方といえる。タイミーのほかにもシェアフルやLINE スキマニ、スポットバイトルといったアプリがあり、1日数時間でも働きたい労働者（ワーカー）と今だけ人手がほしい企業をアプリ上でマッチングさせる。これらのアプリ事業者は給料の立替払いやQRコードを使った勤怠管理も行うなど、一見すると雇用主のようだが、その立場は有料職業紹介事業者。労働契約はワーカーと企業の間で結ばれる。業種は飲食や接客、物流、農業など多岐にわたり、最近は保育や介護といった専門的な技能や経験が求められる分野にも広がりつつある。

驚くのはこの間のワーカーの増え方だ。業界団体である一般社団法人「スポットワーク協会」によると、主要アプリの利用登録者数は、コロナ禍前の2019年は約300万人だったが、2025年には同3200万人にまで増えた。各アプリの合計とはいえ、日本の就業者数6781万人の半分に迫る数字である。

■契約外の仕事、ドタキャン、早上がり……

急増の背景には企業側の人手不足などがあるが、最も大きな要因として考えられるのは日雇い派遣の原則禁止だろう。日雇い派遣はワーキングプアの温床になるとして、2012年に一部の例外を除いて禁止されたものの、都合のよい雇用の調整弁を求める一部企業からの抵抗は大きかった。日雇い派遣とスキマバイトは、いずれも超細切れ雇用のうえ、派遣会社とアプリ事業者という第三者が介在するなど、その仕組みは酷似している。スキマバイトは法規制のまさにスキマで急拡大した働き方だ。

日雇い派遣の事実上の復活ともいえる事態を受け、現場ではさまざまなトラブルが起きている。契約以外の仕事の強制や勤務日直前のドタキャン、定時より早く退勤させられる早上がりなどだ。40代のある男性ワーカーは「フードデリバリーの仕事なのに、店舗周辺の草むしりやトイレ掃除をさせられた。ほかのアルバイトが嫌がることを押し付けられていると感じた」と訴える。また、50代の男性ワーカーは勤務日の前日や当日に企業側から一方的に仕事をキャンセルされ、予定していた収入を得られ

ないことがたびたびあったという。早上がりの際の賃金補償がゼロといったケースも横行している。スキマバイト以外のアルバイトから「タイミー邪魔!」「今日のシェアフルは使えない」などと言われたワーカーらもあり、同じ非正規雇用労働者の中でも“身分格差”が生まれているようにもみえた。

■厚労省見解後も問題は山積

一方で昨年7月には、厚労省が労働契約成立のタイミングについて、原則ワーカーと企業がアプリ上でマッチングした時点との見解を示した。それまでは多くのアプリ事業者が、ワーカーが出勤時に勤務先に用意されたQRコードをスマホで読み取ることによって契約が成立する、という運用をしてきた。しかし、これでは出勤前や退勤後は労働契約が存在しないことになり、安易なドタキャンや早上がりにつながるだけでなく、通勤労災の扱いもあいまいになりかねない。厚労省見解を機にアプリ事業者は運用の一部を改めた。しかし、今も見解を基に賃金補償を求めたワーカーが後にアプリの利用を制限されたり、ドタキャンや早上がりの可能性があることをあらかじめ求人に記載する企業が現れたりするなど、依然として問題は解決していない。

スマホひとつあれば、すぐに働けるスキマバイトはたしかに手軽な働き方かもしれない。しかし、便利さゆえに生じる不具合や不利益は、立場の弱いワーカーばかりに押し付けられがちだ。あるワーカーは「スキマバイトは企業ファースト」と看破していた。日雇い派遣という働き方が貧困から抜け出せない人を一定数生み出してしまうことを、私たちの社会はすでに学んだはずではなかったか。私が初めてスキマバイトについて取材をしてから2年あまりが過ぎた。この間、貧困の現場では「スキマバイトで生計を立てている」と話す人たちは確実に増えている。



編著：非正規労働者の権利実現全国会議（藤田和恵さんも執筆されています）
発行：旬報社