

ビデオ解説 『組合の力があれば～4人からのメッセージ』

(16分・2007年)

*ビデオを見る前に

このビデオは、労働組合の活動について知らない、新入組合員や学生を対象に制作したものです。集会や学習会、授業でビデオを見る際に、ビデオの解説書もあわせてご活用ください。登場人物の背景や専門用語について解説しています。

*登場人物

労働組合で活動している4人が登場します。その動機や活動内容のちがいに焦点をあて、はたらく現場における労働組合の役割について描きました。

1. 僕たちメッセンジャーも労働者だー上山 大輔さん (30歳)

ビデオの冒頭と最後に出てくるのは、自転車で荷物を運ぶ上山大輔さんらメッセンジャーたち。交通量の激しい道路をすり抜けるように走るメッセンジャーは、事故と常に隣り合わせだ。しかし、彼らには**労災保険**がない。事故にあえば、収入も仕事も同時に失うことになる。

なぜ、そのような不安定な状態にあるのだろうか？

会社の経営者や自営業ではたらく人などを除き、多くの人たちは会社などに雇われてはたらくている。その労働条件は、労働基準法で8時間と定められ、そのほかにも仕事上の事故の場合の労災補償などが法律で定められている。これらの労働法があるおかげで、安心してはたらく続けることができるのだ。

しかし、上山さんたちには労働法が適用にならなかった。そのため不安な毎日を過ごすことになる。

(ビデオより)

「体を壊すと終わり、というのが不安です。将来というよりは、あしたの不安が…」

労働法が適用にならない理由とは一。彼らが雇用労働者ではなく、**個人請負**という働き方だからだ。上山さんたちは、会社と運送請負契約を交わし、個人請負で働いている。会社はそれを理由に、彼らを労災保険に加入させなかった。さらに自転車は自前で、部品や修理工具、営業所の備品までも自分たちでお金を拠出して用意する。会社は労働法の適用や使用者責任を逃れ、すべてのコストやリスクをメッセンジャーたちに負わせてきたのだ。

問題なのは彼らの労働実態である。上山さんたちは、朝9時には営業所に出勤し、そこで

集配の指示を待つ。フルタイムではたらくメッセンジャーの場合、夜7時ごろに退社というのが日常だ。1ヶ月の報酬は、フルタイムで働いて20万円ほど。会社に時間で管理されてはたらく人たちと実態は変わらない。彼らの働き方が偽りの請負（偽装請負）であることは明らかだった。

上山さんたちはついに行動に出る。労災保険などの適用を求めて、**労働組合**を結成したのだ。最初は有志で会社に改善を求めていたが、聞き入れられなかった。そんなとき、1冊の本から労働組合を知った。そして知人の紹介で「**連合東京**」に相談し、すぐに組合結成に至る。形式上「個人請負」であっても、会社に労務を提供して報酬を受けるメッセンジャーたちは、組合を結成して、会社と**団体交渉**を行う権利があるのだ。

組合結成から8ヶ月後、会社との交渉に進展がなく、上山さんたちにあせりが見え始めたころだった。厚生労働省が動いた。請負は偽装であり、メッセンジャーたちは労働基準法や労災保険法が適用になる労働者である、と厚生労働省が認めたのだ。さらに、各都道府県の労働局に通達を出し、自転車便やバイク便各社に対して、偽装請負の是正をするよう指導を始めた。

上山さんたちは**労働者としての権利**を獲得し、少しずつだが、労働条件の改善に向けて歩み始めている。

用語解説)

・労働組合

賃金や労働時間、有給休暇などの労働条件の維持や改善を目的とする、労働者による団体のこと。使用者と労働者が労働条件を取り決めるとき、対等な交渉は難しい。労働組合が結成されることにより、対等の話し合いが可能になる。労働組合を結成し、交渉する権利は、**憲法 28 条**で保障されている。

・団体交渉

労働組合と使用者が対等の立場で、賃金や労働時間などの労働条件について交渉すること。使用者は、正当な理由がない限りその申入れを拒むことはできない（労働組合法）。

・労災保険

仕事によるケガや病気を労働災害という。労災保険法により、療養費や休業期間中の賃金の一部などが支給される

・個人請負

個人が企業から業務を請け負って働くこと。個人請負は、労働基準法上の労働者でなく、労働基準法や労災保険法などの労働法が適用にならない。しかし、形式は個人請負でも実態は会社に指揮命令され、時間を拘束されて働く場合がある。その場合は偽装請負として、労働基準法上の労働者とみなされる場合が多い。労働基準監督署が労働基準法上の労働者と判断すれば、労働基準法や労災保険法などが適用となる。

・連合東京（日本労働組合総連合会東京都連合会）

東京都内で働く94万人の勤労者で組織する労働組合のこと。全国には670万人の連合組合員がいる。「連合東京なんでも労働相談室」では、解雇・嫌がらせ・セクハラなど、職場の問題について相談を受けている。

・労働者としての権利

憲法28条における労働者の権利とは、組合を結成する権利、団体交渉をする権利、ストライキを行う権利のこと。

2. 映像で訴える深夜作業の実態ー津田智紀さん（35歳）

津田智紀さんは、全国各地にゲームセンターを展開するゲーム機器会社ではたらいている。入社して12年目、ゲームセンターの店長をへて、現在は管理部門に在籍する。津田さんに転機が訪れたのは2004年、労働組合の委員長に推されたのだ。

入社したとき、会社には労働組合がすでにあつた。半ば強引に勧誘されて組合員になったが、それ以後、組合を意識することはなかった。毎月、組合費が給料から引き落とされること以外は。

津田さんは700名の組合員を擁する組合のトップになった。すべてが手探りだった。津田さんが委員長になって、彼を支える**執行委員**も20〜30代に若返つた。

いま津田さんたちが取り組んでいる課題は、組合員の多数を占めるゲームセンターの店長の労働条件の改善と、**安全配慮義務**の確立だ。かつて津田さんも5年間、ゲームセンターの店長として勤務した。そのときの経験があるだけに、組合として改善したい、という思いが強い。

ゲームセンターでは、定期的にゲーム機の交換作業が行われる。閉店後の深夜から早朝にかけて行うのが通常で、その作業は想像以上に重労働で危険だ。組合は、この作業の危険性に注目し、団体交渉で訴えてきたが、経営者の腰は重く、改善の気配がなかった。

そこで津田さんたちが思いついたのが、深夜の作業のようすをビデオで撮影して、団体交渉の場でその映像を流し、安全対策を要求することだった。

（ビデオより）

「だれかが会社に対して、これはいけない、と言う力がないと、現状維持もできないと思います。組合の力があれば、従業員を代表して、会社にわかってもらえると思う」

用語解説)

・執行委員（会）

組合員の選挙によって選ばれ、労働組合の運営や組合員を代表して会社との交渉にあたる人（機関）

- ・安全配慮義務

使用者には、労働者が安全に働けるように配慮して仕事を命じる義務がある。

3. 研修でエンパワーメントー蒲沼美智子さん（39歳）

蒲沼美智子さんは、研究員として製薬会社に入社した。その7年後、労働組合の研究所支部の執行委員になる。そのころ、入社以来勤務してきた研究部門から離れ、行き詰まりを感じていたと蒲沼さんは振り返る。

会社は、育児休業や短時間の勤務制度を導入し、女性の平均勤続年数は他社に比べて長い。しかし、女性の管理職は全体のわずか2%にすぎなかった。労使懇談会でそのことにふれると、「(男性社員と) 同じにみてるよ」という返答だ。それはつまり、出産や育児を担う女性は1人前ではないことを意味していた。

1986年、**男女雇用機会均等法**ができて、女性の採用が増えた。しかし、責任ある管理職への登用は進んでいない。

こうした現実には、女性たちは集まると愚痴を言い合った。しかし、女性の少ない職場では、それさえもできない。そのことに気づいた女性の組合執行委員は、女性を対象にした研修会を開いた。組合はそれを「**エンパワーメント研修会**」と呼ぶ。女性たちが抱えている問題を語り合い、共有することから出発する。1人ではないことを実感できる研修会だった。

用語解説)

- ・男女雇用機会均等法

性別の違いによって採用・配置・昇進などに関して差別を行ってはいけないとする法律。

- ・エンパワーメント

個人が、自身の置かれた状況に気づき、問題を自覚し、自分自身の力で問題や課題を解決できるよう、力や能力を獲得すること。

4. 地道な活動があって今があるー玉置貴志さん（36歳）

玉置貴志さんは、自動車工場に入社して17年目。現在は、完成車組立ラインの品質管理の仕事をしている。

入社当時、彼にとって忘れられない出来事があった。だれもが経験する5月病だ。ブランドのイメージにあこがれて入社した玉置さんにとって、工場での仕事は過酷だった。当時ドアの組合ラインに配属されるが、その作業に付いていけなかったのだ。休日になると、ひとり部屋でイメージ・トレーニングを繰り返す日々が続いた。そして、ようやく自分の担当する作業ができた日、それまで突き放すように厳しかった先輩が声をかけてくれたという。「やればできるじゃないか」。それ以後、玉置さんは仕事に、職場にとけ込んでいった。

そのときの職場の先輩とは、今も篤い信頼関係でつながっている。昨年、労働組合の工場

支部の執行委員になったのも、先輩から推されたためだ。玉置さん自身も、そろそろ役員を引き受ける年齢だと思い、快諾した。

玉置さんの工場には約 5200 名の組合員がいる。執行委員は、約 250 名に 1 名の割合で選出され、毎日 1 時間、勤務時間内に組合の活動をするになっている。ビデオに出てきた「職場パトロール」もそのひとつだ。そして、パトロール中に届け出のないサービス残業や問題を発見したときは、執行委員が**事務折衝**で管理職と協議をする。

長時間労働が蔓延する現代社会で、サービス残業を監視して、問題があれば当事者にかわって使用者と協議してくれる労働組合の存在は心強い。しかし、こうした組合は一朝一夕にできたわけではない。半世紀の間、地道な活動を続けてきた結果である。

(ビデオより)

「職場の意識を（組合が）変えてきた結果として、今がある。過去からの積み上げです」

用語解説)

・事務折衝

組合員の時間外・休日出勤や職場の問題などについて話し合う場。「労使協議」とも言われる。

・労使協議

労働組合と使用者が、経営や職場の問題や関連する労働条件などについて話し合う場。労働組合の本部から職場レベルまで様々なレベルで行われている。労働組合法によって規定された団体交渉とは異なる。

*クレジット

協力：連合ユニオン東京ソクハイユニオン

JAM セガ労働組合

JEC 連合田辺製薬労働組合

自動車総連本田技研労働組合

一橋大学フェアレイバー研究教育センター

制作協力：Labor Now

制作・著作：連合