

曖昧な雇用で働く人の組織化と権利確立を ——全国ユニオンの雇用によらない働き方にかかわる交渉

パートタイマー、派遣労働者や委託労働者など幅広い労働者を組織する地域ユニオンの全国組織である全国コミュニティ・ユニオン連合会（全国ユニオン、鈴木剛会長）は、新活動方針の柱に①雇用以外の「あいまい雇用」で働く労働者の権利確立②プラットフォームビジネスで働くギグワーカーの組織化——を盛り込んでいる。コミュニティ・ユニオンはもともと、地域をベースに大手労組がカバーできない部分に取り組んだ旧総評の地区労運動が源流。いち早く、社会的な労働問題をすくい上げ、活動を展開するのが最大の特徴だ。

活動方針はギグワークについて、「労働者保護の法適用を受けない不安定な働き方であり、諸経費も自己負担となり報酬も安定しない。『働きたいときに、働きたいだけ働ける』という謳い文句は派遣労働の時と同じだ」と批判。組織化を強化するために「ギグワーカー連絡会」を設け、全国各地での勉強会の開催など問題啓発活動を展開するとしている。また、「アイドルやタレント、お笑い芸人なども、『あいまいな雇用』によって、個人事業主として扱われ、非人間的な扱いにも声を上げることが出来ずにいる」と指摘、組織化対象として取り組むとしている。雇用によらない働き方に絞って、加盟ユニオンの取り組みを紹介する。

登録ドライバーや委託契約講師、 Vチューバーの和解交渉を実施

主力加盟組織の東京ユニオンでは現在、雇用によらない働き方にかかわる4つの交渉案件に取り組んでいる。1つは、近年急速に数を伸ばしているスマートフォン等のアプリケーションで仕事の受発注を行う「プラットフォーム型」の働き方。この働き方は、ウーバーイーツに代表される、個人事業主扱いの宅配ドライバーが典型例で、ギグワーカーと呼ばれ、世界中に広がり、その労働者性などをめぐり各地で労働争議、裁判が起きている。アプリを介して、配送の仕事を発注する会社で登録ドライバーとして働くAさんは、優先的に仕事ができると言われ、軽トラックのリース契約を結んだのにもかかわらず、トラブルで肝心のアプリ

が停止され、仕事ができない期間が発生。その間も毎月、トラックのリース料の支払いを求められ、困窮して、東京ユニオンに相談に訪れ加盟、リース契約解

除と就業環境改善を求めて団体交渉を申し入れた。会社側は団交を拒否。東京都労働委員会に不当労働行為の救済申し立てを行った。和解協議を進め、仕事を継続することはできなかったが、和解が成立した。

コミュニケーション心理学の民間資格講座を担当する委託契約の講師Bさんは、カスタマーハラスメントに遭い、会社に対応を求めたところ、逆に仕事を上げられる事態に陥り、ユニオンに加入。職場復帰などを求めて団体交渉を申し入れたものの、会社側が応じなかったため、労働委員会に不当労働行為の救済を申し立てた。このほど労働委員会で和解が成立、職場復帰はかなわなかったが、協定書に謝罪の文言を盛り込むことができたという。

今人気の職業、ユーチューバーにも請負契約で働く労働者がいる。アバターキャラクターを使って配信する「Vチューバー」のCさんは、キャラクターづくりや収録スタジオを提供する会社とコンテンツ制作の請負契約を結んで働いていたところ、報酬の減額を迫られ、それを拒否したら契約を打ち切られた。団体交渉を申し入れたところ、業務委託契約であることを理由に拒否したため、東京都労働委員会に不当労働行為の救済申し立てを行った。和解協議の結果、委託契約は更新できなかったが、和解が成立した。東京ユニオンは、業界内で、同様の契約の不利益変更や打ち切りが横行している可能性もあることから、ツイッターで相談を呼びかけた。1日で500件のリツイートと300件を超える「いいね」が付いたという。

業務委託で働く人を職場単位で組織化

業務委託で働く労働者を職場単位で組織化したケースもある。東京電力関連の東電用地株式会社が委託元の業務委託で、電柱の設置や撤去に際しての地権者との交渉・契約を行う仕事。同じ東京電力グループの東京電力パワーグリッドから東電用地への委託元変更に伴う業務見直しで、営業所の事務機器利用が制限されたことなどから、職場環境の改善を求めて職場支部を結成。業務改善とともに報酬アップを求めて、団体交

渉を重ねている。

プレカリアートユニオンでは、生活関連サービスのプラットフォームビジネス「くらしのマーケット」から掲載停止を受けた組合員2人が原告となって、優越的地位の濫用による処分に対する損害賠償を請求して今年1月に東京地裁に提訴している。

雇用によらない働き方とは異なるが、雇用、自営に続くオルタナティブとして、労働組合が自ら仕事を創り出す労働者供給事業もコミュニティ・ユニオンならではのユニークな活動だ。訪問介護事業を展開する「ユニオン甲府かざぐるま」は、介護労働者の社会的地位の向上と、介護労働の目指すべき労働環境の実現に向け、実際に介護事業を行っている。労働組合が訪問介護事業指定を受けて直接事業主体となることはできないため、一般社団法人「ケアフォーラム甲府・訪問介護かざぐるま」を設立して甲府市から事業指定を受け、「ユニオン甲府かざぐるま」が労働組合の労働者供給事業として介護労働者を供給する仕組みだ。現在、この労働者供給事業により23人の組合員が介護現場で働いている。介護保険制度内での事業のため、報酬の引き上げ等には限界があるが、良質なサービスと職場

環境の両立をめざし、ユニオンの事業ならではの利潤追求型ではない介護事業の展開を図りたいとしている。

22春闘も保護が及びにくい就労者を視野に

全国ユニオンは、来年の春闘方針でも、フリーランス・個人請負をはじめとする保護が及びにくい就労者を視野に入れた取り組みを、賃上げ要求、正規・非正規の格差是正とともに柱に据えている。2022春闘では、新型コロナウイルス感染症流行によって明らかになった課題として、①雇用によらない個人事業主として、コロナ禍の保護施策からこぼれ落ちたフリーランス、ギグワーカーを対象としたセーフティネットの拡大②雇用によらない働き方の拡大阻止③就労日が減っても、休業と認められず、休業手当不支給が違法とならない「フリーシフト」（「シフトによる」とだけ定められて、予めの就労日が決まっていない働き方）の撲滅——など。その他、企画業務型裁量制の拡大阻止や解雇の金銭解決制度反対などの労働法制関連とともに、地域ネットワーク構築を通じた「リビングウエッジ」（生活保障賃金条例）の制定などに取り組むとしている。

（荒川 創太、田中 瑞穂、多和田 知美、郡司 正人）

JILPT BOOKs

好評発売中！

世界の集团的労使関係法制の歴史をコンパクトにまとめた学術的テキスト

団結と参加

労使関係法政策の近現代史

濱口桂一郎 [著] 2021年3月31日刊行 / A5判 / 320頁 / ISBN978-4-538-41165-1

労働分野では個別労働関係に関わる研究が圧倒的な日本。しかし、世界に目を転じると、今なお集团的労使関係法制の存在感は大きく、その改定が政治的対立の焦点になっています。本書は世界の集团的労使関係の歴史を法的視点から改めて見直し、新たな捉え方、考え方を示唆する1冊です。

3,850円
(本体3,500円)



◆お求めは書店（インターネット書店）、または当機構までお申込みください。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <https://www.jil.go.jp>

