

ねりまユニオン

編集発行：練馬ユニオン編集委員会
 連絡先：練馬区 練馬1-16-16-101
 サポートねりま内
 TEL 03-3994-2088
 E-mail：support@nerimaunion.org
 HP：www.nerimaunion.or/

HIBIYA89thMAYDAY

働く者の団結で生活と権利、 平和と民主主義を守ろう

- ☆9条改憲反対!戦争法廃止 安倍政権の退陣を!
- ☆なくせ貧困・格差 8時間働けば暮らせる社会を!
- ☆福島を忘れない!原発の再稼働糾弾!辺野古新基地建設阻止!

五月晴れの風薫る東京・日比谷野外音楽堂に7000人が集まり第89回日比谷メーデーが開催されました。練馬地域ユニオンからは5名の参加者がありました。

議長団に佐藤さん（国労東京地本）、黒木さん（全国一般東京南部）を選出し式典が開始されました。

主催者挨拶で鎌田博一（国労東京地本委員長）は「働かせ方改革」法案が審議入りしたことに触れ、「8時間労働制を崩壊させる労働法制の全面改悪だ」と批判しました。「憲法9条改憲阻止の闘いは正念場。安倍政権打倒に向けた国民運動が求められている。立憲主義と民主主義の大原則を堅持し、野党と連携を築いて共に闘う」と述べました。

同日に代々木公園で開かれた中央メーデー実行委員会から全労連の橋口紀塩事務局長代行が連帯あいさつ。「（全労協などの）雇用共同アクションを通じて労働法制改悪反対の運動を進めてきた。要求の一致点を拡大し、労働運動の共同行動を一層進めるために努力する」と連帯の挨拶がありました。

来賓挨拶では社民党福島瑞穂副党首は、「過労死を招き労働者の命を奪う、労働法案を廃案に追い込もう。虚偽答弁の政治、大企業優先の安倍政権を退陣させよう。自衛隊明記の改憲を阻止するために団結して頑張ろう」と挨拶されました。

労働者の決意表明として、郵政産業労働者ユニオンから20条裁判の闘い、外国人労働者から



は日本の法律を知らないことで差別することは許せない、争議組合からはJAL不当解雇撤回の闘いの訴えがありました。

反戦平和の「5・3憲法集会実行委員会」からは「平和憲法を途切れさせてはいけない、なのであの時もっともって頑張らなかつたのだから後悔しないように力の限り頑張ろう」と5・3集会参加への訴えがありました。今年のアトラクションは沖縄連帯でMilk 弥勒の演奏がありました。

アピール採択後は金澤全労協議長の団結ガンバロウで式典は終了し土橋コース、鍛冶橋コースと二手に分かれてデモ行進が行われました。

2018 春闘講座

安倍政権の「働き方改革」 労働法制の改悪がもくろむのは！

講師 竹村 和也 弁護士（日本労働弁護団）

弁護士の竹村です。働き方改革の問題が非常にクローズアップされている時、時宜にかなった学習会を開いていただいで感謝しています。

安倍政権のこの働き方改革については、基本的に現場がどういう労働実態であるのか、その労働実態からすると安倍政権が出している「働き方改革」というのは果たして有効なのか、それとも悪影響を及ぼすものなのかという視点から見るようにしています。労働組合としてどういう対抗軸を安倍政権に対して持っていくことができるのかという点も、常に考えながらこういう問題を取り組んでいます。

働き方改革実行計画自体が一括法案で、いろいろな課題がまざっているのです、非常にわかりにくいところがあります。

雇用によらない働き方の促進

この働き方改革のメインは労働時間の問題と、同一労働同一賃金の問題ですが、一つ混ざっているのがあります。それは「雇用によらない働き方の促進」で、非常に問題視しています。これは安倍政権の念願です。2016年の段階では厚労省で「働き方の未来 2035」が発表されています。AI時代に人々の働き方がどうなるのかということで、厚労省の委託事業で独立行政法人のJILPTでいろいろな調査をしています。AIが発達していくと、今の私たちがしている



竹村 弁護士

仕事の6割、4割ぐらいがAIに取って替わるとい調査をして、そういった状況で、私たちはどう働くのかという検討がされています。

彼らが想定しているのは、もう労働ではないのです。会社が、企業が何かプロジェクトを立ち上げるときに、そこに人を集めて、仕事をやらせ、終わったら解散する。もう労働ではなくて、請負的な委託的な仕事を中心になっていくと。AIが発達しているのだから、会社にも来なくて、家でテレワーク的に仕事をこなしていく働き方になっていくのではないかということを、特に問題意識なく言っているわけです。

今回の「働き方改革」一括法案のなかでも、雇用対策法というのが実は改正案に出ているのです。雇用対策法というのは労働市場政策、ハローワークの問題とかいろいろありますが、その基本法となっているものです。この法律案の改正のなかで、目的

規定を「多様な事情に応じた就業」とか、「労働生産性の向上」というのを入れています。国の施策のなかにも「多様な就業形態の普及」というものを入れています。

労働法が適用されない働き手

この「多様な働き方」というのは何かということが労政審でも問題になりました。労政審のなかで公益委員が、「つまり非雇用型の就業も含まれていますよね」ということを言いました。雇用対策基本法のなかでこういう非雇用型の就業も広げていきたいと思いますということがずっと入ってしまっている。そして同時並行で開かれていたのが、厚生労働省の「柔軟な働き方に関する検討会」です。ここで自営型テレワークというガイドラインが改正されています。「注文主から委託を受けて情報通信機器を活用して、自ら選択した場所において、役務の提供を行う就労」だと。そういう人たちに対してどういう保護が必要かをガイドライン

として定めています。一見いいように見えますが、このガイドラインは、そもそもこういう働き方をしている人たちは「労働者ではない」ということを前提にしているという大きな問題があります。労働者であれば当然労働立法による保護があるわけです。最低賃金や労働基準法、労働契約法、労働安全衛生法という法律で労働者が保護されているのです。けれど、簡単にいうとそういう労働者じゃないのだということです。これは個人請負の人ですよ、と。個人請負だけど、ガイドライン的にちょっと保護してあげようかというだけの話です。私たちが知らない間に、報道もされないままにこういうことが進められています。

日本の場合には問題意識がないまま、どんどんトップダウンで入れられようとしていることに大きな危機感を感じます。（講師が最重要と指摘された項目を抜粋）



エネルギー運動のすすめ

エナジードリンクについて

ここ数年、特に若者の間でエナジードリンクの人气が高まってきており、今やほとんどのコンビニエンスストアで販売され、様々な種類が見かけられるようになりました。疲れた時や運動前など、頑張りたい時に飲むという方も多いのではないのでしょうか。

含まれている成分やその含有量は商品によって異なりますが、ほぼ共通して含有されている物としてカフェイン、アルギニン、ビタミン、ナイアシンなどが挙げられます。今回はこのうち2つ、カフェインとアルギニンについて紹介したいと思います。

まず、アルギニンはアミノ酸の一種で体内では加齢とともに体内で生成される量が減るうえに、食事からは十分な量を摂取するのが難しいとされています。さらに、血管を拡張して血流を改善する「酸化窒素」と呼ばれる物質の生産に深く関わっていると考えられています。

カフェインはコーヒー等に含まれる日常的に馴染み深い成分で、交感神経を優位にするため、摂取により眠気覚ましや疲労感の軽減が期待されます。また、その興奮作用から2004年以前のオリンピックではドーピングの禁止物質としてリストアップされていた事もあるほどで、一時的な運動能力の向上に関わっていると考えられています。

エナジードリンクは気分を高揚させたい時などに便利ですが、海外ではカフェインが大量に入っている種類の物を短時間に飲みすぎた事による死亡事故が起きているようです。また、カフェインによって一時的に疲労感を感じにくくなっても実際に疲れが取れているわけではありません。コンディションニングの妨げになってしまうかもしれませんので嗜好する場合は、過剰な摂取は避けて上手に取り入れていきましょう。

日本通運の労働契約法 18 条違反 無期転換逃れ、雇止め（解雇）を許すな

非正規雇用労働者を使い捨てる日本通運

2013年に改正された労働契約法の18条は、「雇止め」の雇用不安に対して通算5年以上働いた有期雇用労働者に無期契約への転換権を与えており、この4月1日以降無期転換権が発生しました。

日本通運は、低賃金で雇用不安な非正規労働者を大量に採用しているにも関わらず、労働法さえも無視し、既に5年を超えて働いている有期雇用労働者を無期雇用権の発生する前日の3

月31日に雇止め（解雇）を行いました。そして、今後も5年の雇用期間上限を設け、非正規労働者を使い捨てにしようとしています。

このような労働法の趣旨をねじまげる潜脱行為は、企業の暴挙です。

私たちは、日本通運が非正規労働者使い捨ての経営を改め、法律を遵守した企業経営をすることを求めています。私たちは日本通運がOさんを継続雇用するまで闘い続けます。

Oさんの要求

不当な雇止めを撤回し、継続雇用すること

日本通運は労働契約法18条の潜脱行為をやめろ

無期雇用転換逃れのための雇止め（解雇）を止めろ

長期に働いてきた非正規雇用労働者を使い捨てにするな

労働契約法18条違反の「不更新条項」を撤回しろ

Oさんの仕事を奪うな

不当な雇止めを撤回し、継続雇用すること

女性労働者であるOさんは、2010年12月から派遣労働者として日本通運で働き始めました。1年半後の2016年6月に派遣労働者から日本通運の直接雇用労働者となりました。

その際に日本通運からは「長く働ける職場だ」と話されほぼ1年ごとの契約更新を7回繰り返しました。日本通運という大企業であり、Oさんも長く働けるものと期待し、頑張って働き、子供も自分の扶養にしていました。

しかし、突然2017年6月に日本通運の上司である課長から、有期雇用労働者全員を無期にしたら大変だと、Oさんに2018年3月末で雇止めが通告されました。

寝耳に水で不安になったOさんは、東京都労働相談センターに相談し、所属する全日通の役

員にも訴えましたが、良い返事は得られず、その後労働局にも相談しました。日本通運はOさんの雇用継続に対する期待を全く無視し「不更新条項」を理由に3月31日雇止めを強行しました。

このような労契法18条を脱法した首切りは断じて許されません。

（ユニオンネットお互いさま チラシより転載）