**オンライン併用**　https://youtube.com/live/r47XeU9hf24

2023年6月3日 第31回パート・派遣など非正規ではたらくなかまの全国交流集会in神奈川 全体会

## 日程 2023年 6/3 (1日目) 土

### 全体会

**13:00～16:30**(集会後みんなでアピール行動)

**プログラム**　オープニング（東京医労連　全国一律!サイチン音頭）
シンポジウム

**シンポジウム**　「多様な働き方」の実態 ～みんなで考えましょう～

**会　場**　神奈川県民ホール 大ホール オンライン併用

**住所**　横浜市中区山下町3-1 A

**TEL**　045-662-5901

**最寄り駅**
- みなとみらい線「日本大通り駅」徒歩約8分
- JR根岸線・市営地下鉄「関内駅」徒歩約15分

## 日程 2023年 6/4 (2日目) 日

### 分科会・講座

**9:30**(9:00受付開始)～**12:00**(裏面参照)

**会場**　かながわ労働プラザ B
**住所**　横浜市中区寿町1−4
**TEL**　045-633-5413

**会場**　ワークピア横浜 C
**住所**　横浜市中区山下町24−1
**TEL**　045-664-5252
**HP**　https://workpia.or.jp/access/

**会場**　横浜市従会館 D
**住所**　横浜市西区宮崎町25
**TEL**　045-241-5866

**会場ではマスク着用のご協力をお願いします。**

**主催　全国労働組合総連合非正規雇用労働者全国センター**
**非正規全国集会神奈川実行委員会**

# ～ 目　次 ～

◆　連絡・注意事項　ｐ2

◆　集会プログラム　ｐ4

◆　全国一律！サイチン音頭　歌詞　ｐ5

◆　基調報告　ｐ6

◆　シンポジウムコーディネーター、パネラー一覧 p13

◆　分科会一覧・分科会会場案内図　ｐ14

◆　分科会レジュメ・資料等　ｐ17

# 第 31 回パート・派遣など非正規ではたらくなかまの全国交流集会 in 神奈川にようこそ

＜連絡・注意事項＞

◆　受付・参加費

○　参加費は無料。

○　両日参加の方は、2 日目は各分科会会場で受付（お名前の確認）を行ってください。

○　2 日目分科会のみ参加の方は、各分科会会場で受付を行います。

◆　お荷物について

○　貴重品はご自身で管理してください。

＜1 日目＞

スーツケース等大きな荷物は会場内に持ち込めません。宿泊先のフロントやお近くのコインロッカーに預けるか、クロークで荷物をお預けください。クロークにお荷物を預けた場合は、お帰りの際にお荷物を忘れないようにお気をつけください。

＜2 日目＞

各分科会会場へ荷物を持参してください。動く分科会にご参加される場合はお近くのコインロッカーやホテルのフロントなどに大きなお荷物を預けることをお勧めします。

◆　会場内は禁煙です。

◆　地震・火災などの緊急時は、緑色の「実行委員会」腕章を付けた要員の指示に従っておちついて避難してください。

◆　保育室

○　保育を利用される方は、緊急の連絡ができるよう必ず保護者のお名前・携帯番号をお知らせください。

○　分科会の際は、受付時に記入した分科会から移動する場合は必ず保育室に報告してください。

○　保育室終了時間までに必ずお迎えに来てください。

＜1 日目＞　場所：ワークピア横浜　3F　302　時間：12 時～17 時まで

＜2 日目＞　場所：ワークピア横浜　地下　ユーフォニー　時間： 9 時～12 時まで

◆　1 日目の全体会で争議団として登壇される方は 16 時 00 分頃に舞台上手袖（客席から見て右）に集合してください。

◆　2 日目の分科会会場は、かながわ労働プラザ、ワークピア横浜、横浜市従会館に分かれています。

○　配布冊子の表紙および「分科会会場道案内」をご参照ください。

◆　2 日目の受付は 9 時 00 分からとなります。分科会は 9 時 30 分から 12 時 00 分までです。

## ◆　２日目の動く分科会①横須賀軍港巡りについて

○９時出発となります。参加お申込みの方は８時５０分ころまでに集合場所の京浜急行線汐入駅前へお集まりください。

○参加費が当初予定の 1,440 円から 1,800 円に変更になりました。また参加費につきましては当日集合場所にてお支払いください。

## ◆　２日目の動く分科会②横須賀基地フィールドワークについて

○９時出発となります。参加お申込みの方は８時５０分ころまでに集合場所の京浜急行線田浦駅前へお集まりください。

## ◆　感想文・署名にご協力ください

次回の集会をよりよいものとするためにご意見をぜひお聞かせください。
感想文は左記 QR コード及び非正規センターHP からも入力いただけます。
また、お配りした各署名もご協力をお願い致します。

## ◆　全体会･分科会開催中、携帯電話は電源を切るかマナーモードにしてください。

**緊急時連絡先：090-8342-0227（集会事務局・小田島）**

# ＜プログラム＞

## ６月３日（土）：全体会

12：00　会場受付開始

13：00　開会

13：25　基調報告

13：50　シンポジウム

「多様な働き方」の実態

～みんなで考えましょう～

コーディネーター：松元千枝さん（ジャーナリスト・アクティビスト）

16：10　争議団紹介

16：20　集会アピール採択

16：25　閉会宣言

16：30　終了

## ６月４日（日）：分科会

～ 分科会 ～

9：00　会場受付・Zoom 入室開始

9：30　分科会開始

12：00　分科会終了

## 東京医労連Ti-Mu美魔女によるオープニング企画　全国一律！サイチン音頭

全国一律！サイチン音頭　　詞・曲／東京地方医療労働組合連合会

1．　ハアー　増えます　増えます　何増える？
給料増えれば　やる気も増える
そうすりゃ　会社も安泰だ

※まだまだ足りない最低賃金　そうだ　そうだ　その通り
世界の常識 1500 円　そうだ　そうだ　その通り
ワッショイ　ワッショイ　賃上げだ
（ソレ♪）　どどんと　どどんと　賃上げだ

2．　ハアー　増えます　増えます　何増える？
給料増えれば　小遣い増える
顔も景気も　上を向く

（※繰り返し）

3．　ハアー　増えます　増えます　何増える？
休みが増えれば　ゆとりも増える
愛するアナタとデートもできる

（※繰り返し）

4．　ハアー　増えます　増えます　何増える？
休みが増えれば　おかずも増える
今日は家族と晩御飯

（※繰り返し）

5．　増えます　増えます　何増える？
仲間が増えれば　笑顔も増える
平和な社会がつくられる

（※繰り返し）

↑サイチン音頭♪、練習用動画
はこちらから

第 31 回非正規で働く仲間の全国交流集会 in 神奈川　基調報告

## １　はじめに

私たち労働者は大きな力を持っています。それは職場・社会を変える力です。この力は束ねれば束ねるほど、仲間が増えるほど大きな力になります。

非正規労働者の格差をなくすため、私たちは職場・地域で運動をつくってきました。今日の「非正規で働く仲間の全国交流集会 in 神奈川」で、みんなが力を発揮してきた経験を学び・交流し、職場・地域に持ち帰りさらに大きな力にしていきましょう。

格差のない社会めざして！みんなで手をつなぎ声をあげよう！

## ２　ジェンダー平等社会をめざして

日本の非正規労働者は、1984 年女性 408 万人・男性 195 万人年でしたが、1994 年以降増加傾向となっています。2021 年時点では女性 1413 万人（53.6％）男性 652 万人（21.8％）と、女性の非正規労働者が大幅に増え、半数が非正規で働いている実態があります。日本のジェンダーギャップ指数は、世界 146 カ国中 116 位で、特に政治・経済分野の遅れが顕著です。（2022 年 7 月発表）

遅れている原因は、日本の制度の在り方に問題があるからです。①1985 年に出来た男女雇用機会均等法は、採用・募集や賃金、昇進、教育訓練、定年などでの女性差別を解消するためにできた法律ですが、はたらく女性の権利や立場が守られる方向に向かう一方で、罰則規定が不十分であることや、間接差別の規定と禁止がないことなどにより、女性差別の是正は不十分となっています。②1986 年に基礎年金に専業主婦を対象とする第 3 被保険者が創設され、③1987 年には、配偶者控除が導入されまました。主婦として家庭のケアをしながらパートで家計を補助的に支えるといった家族像が前提とされていた時代に、専業主婦の老後を支える狙いがあったとはいえ、その結果、「男性が家計の中心を担い、女性は家族のケアをすべき」とする性別役割分担があるため労働者を苦しめ

ています。そのため、男性は長時間労働、女性は非正規労働に押しとどめる方向に働き、「年収の壁」が発生するなど、「構造的差別」を生み出しています。

日本のジェンダー平等の達成は「一世代分遅れている」と指摘されていますが、新型コロナウイルスの感染拡大によって、女性は男性より失業などの影響を大きく受けたことで、更に遅れると言われています。社会全体を見ても、女性の非正規労働者がいないと企業が運営できない状況にあるにも関わらず、政府は、「構造的差別」の解消に本気で取り込もうとする政策は出しません。

全労連は、2022 年第 31 回の定期大会で、ジェンダー平等宣言を採択。ジェンダーの視点で組合活動をすすめることを目的に推進学習パンフレットの作成や、学習会を積極的に行うことで、要求づくりや仲間増やしに活かす取り組みを開始しました。

非正規問題の根底にジェンダー問題があります。ジェンダー平等社会の実現で非正規労働者の均等待遇実現に迫っていきます。

## ３　非正規労働者の現状

### １）非正規差別 NG の声を上げよう

雇用労働者の約 4 割は非正規雇用労働者です。「雇用によらない働き方」の労働者も増えています。政府・財界は使い捨てのできる無権利の労働者を利用し、社会全般が非正規労働者がいないと回らなくなっています。それなのに、賃金・労働条件で明確な差別が残っています。コロナ禍による規制が緩和され、24 時間営業に戻すコンビニや飲食店も増えてきていますが労働者が戻ってこず営業ができない店舗もあります。

パート・有期法が施行され「不合理な格差」は禁止となりましたが、実際にはさまざまな差別が残存しています。「非正規だから」「パート・アルバイトだから」「女性だから」「移住労働者だから」男性正社員に比べて低い処遇でも構わない。根底にあるジェンダー不平等の考えかたを変えていかないと、ハラスメント的な非正規差別をなくすことはできません。

そのためにも私たちが力をつけることです。仲間とともに学び交流し、私たちが声を上げる一歩をみんなで作っていきましょう。

## ２）物価高騰が非正規労働者の生活を直撃している

ロシアのウクライナ侵攻により円安や原油高、原材料費の高騰による物価上昇など、私たちの生活にも大きな影響が出ています。ギリギリの生活をしている非正規労働者の生活苦はより深刻になっています。

総務省の発表によると、2022 年度の平均の消費者物価指数は、生鮮食品を除いた指数が 2021 年度より 3.0%上昇しました（賃上げ額 6 千円～7 千円相当）。3.0%の上昇率は第 2 次オイルショックの影響が続いていた 1981 年度以来 41 年ぶりの水準となります。

「物価高を乗り越える春闘を！」と闘っている 23 春闘では、ベースアップや手当の改善など、正規職員で昨年を上回る賃上げを実現している一方で、非正規労働者は時給の引き上げ額が 30 円台と 22 年の最賃引き上げ額程度にとどまっています。

非正規労働者の賃金でも物価高を乗り越える賃上げをめざし粘り強く闘いましょう。

## ３）戦争の火種を消して安心して暮らせる社会をつくろう

ロシアのウクライナ侵攻から 1 年以上がたち事態は収束の気配をみせていません。中国や北朝鮮の脅威を理由に、ロシアの侵略行為に乗じ、岸田内閣は敵基地攻撃能力の保有や、軍事予算の増大など「日本を戦争する国」にしようとしています。

しかし、日本の軍事力強化は中国やロシアとの危機をあおるだけです。日本が中国やロシアを「敵」とし、「敵基地攻撃能力を持つ」と攻撃能力を強化しようと動くなら、中国やロシアもそれ以上の軍事強化を検討するでしょう。武力による威嚇は際限なき軍拡を招くだけです。ロシアのウクライナ侵攻を口実にした軍事力強化・憲法改悪を許してはいけません。

「安心して暮らせる公正な社会を」の声を世界中の人たちと連帯し強く・大きくすることが重要です。「世界中から戦争・武力行使をなくそう」「憲法 9 条・平和憲法を守ろう」の運動を大きくつくり、平和を希求する世界中の人たちと連帯していきます。

### 4）最賃に格差はいらない　全国一律最賃制度を目指して

4 月 6 日に「第 11 回目安制度の在り方に関する全員協議会」が開催されました。この目安全協で、地域ごとの格差是正を目的に、ランク制度を現行の 4 段階から 3 段階に見直すことを決めました。ランク数の削減は 1978 年の制度創設以来はじめてのことであり、格差の解消を求めて声を上げ続けた私たちの運動の成果です。

**最低賃金のランク見直し案**

| ランク | 自治体数 | |
|---|---|---|
| A | 6 | 埼玉 千葉 東京 神奈川 愛知 大阪 |
| B | 28 | 北海道 宮城 福島 茨城 栃木 群馬 新潟 富山 石川 福井 山梨 長野 岐阜 静岡 三重 滋賀 京都 兵庫 奈良 和歌山 島根 岡山 広島 山口 徳島 香川 愛媛 福岡 |
| C | 13 | 青森 岩手 秋田 山形 鳥取 高知 佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎 鹿児島 沖縄 |

格差を押し付けられた D ランクの地域の仲間たちの声が届いた成果です。しかし、私たちの要求は全国一律最賃制度です。引き続き声を上げることが重要です。

「最低賃金今すぐ 1500 円。全国一律最賃制度を」の運動をつくっていきましょう。

### 5）労働者の権利が守られる制度をつくろう

今国会にフリーランスが関わる取引の適正化と就業環境の整備を図る法案が提出されています。法案は取引事業者に契約書面等の交付を義務づけ、一方的なキャンセルや減額などを禁止するなどのルールを設けています。政府の調査でも契約書の不交付や内容が不明瞭のケース、未払いや一方的な減額・遅延などを経験したフリーランスが数多くおり、これらを防止・是正する最低限必要なルールが作られることになります。法案は就業環境整備に関して事業者に、フリーランスのハラスメント被害の防止措置と、妊娠・出産・育児・介護との両立に関する配慮義務を課すなど前進面がある一方で、フリーランスの権利保護には十分だとは言えません。

22 年春から厚生労働省・労働政策審議会で議論が進められている「無期転換ルールの見直し」では、全労連は合理的な理由のない有期労働契約を入口で制限するなどの制度の抜本改正を求めてきました。厚労省は、雇止め多発の事態を認識しながらも、「抜本的な改正の必要はない」と結論付け、安定雇用の実現に消極的な姿勢をみせています。そればかりか、トラブル防止を口実に、①最初から無期転換の期待を抱かせないようにするための措置と、②使用者の都合次第で更新上限を中途で設定できるかのようなルールを創設しました。これでは無期転換は実現しません。無期転換ルールの抜本改正を求めて引き続き声を上げていきます。

また、諸外国からも「現在の奴隷制度」として批判の声がたかかった「外国人技能実習制度」の見直しを行うとの報道がありました。しかし、その内容は「特定技能 2 号」の対象業務を拡大する案で、技能実習生の権利拡大ではなく、企業の求める「安上がりの労働者の確保」でしかありません。

移住労働者の権利が守られる制度にするために引き続き運動をつくっていくことが求められています。

## 4　労働組合があるからこそ

### 1）非正規の仲間の運動を作ることで要求の前進が実現している

郵政ユニオンの仲間が闘った 20 条裁判では、扶養手当、年末年始勤務手当、年始期間における祝日給、有給の病気休暇制度、夏期冬期休暇制度について、正規との格差は不合理であると最高裁が判断。法律的なものさしが出来上がりました。

年末年始勤務手当、年始期間における祝日給、夏期冬期休暇制度を認めたほか、住居手当の格差の違法性も確定させた郵政 20 条裁判の到達がすべての非正規労働者の権利拡充への大きな一歩となっています。

一方で、大阪医科大事件やメトロコマース事件の判決は、アルバイトへの一時金（大阪医科大）、契約社員への退職金（メトロコマース）について、「不合理な格差とまではいえない」と判断され、この判決をもとに、各職場では賃金・一時金の差別を押し付けています。

法律の判断を上回る賃金・労働条件を実現するには労働組合のたたかいが不可欠です。

パート・有期法以降、コロナ禍での春闘でしたが、各職場で「非正規差別 NG」の声を上げ、正規と同等の慶弔休暇（有休）の実現、夏季休暇・年末年始休暇の正規と同等の付与、パートの生理休暇の有給化、正規と同等の育児時間の付与、時給の引上げ、一時金の支給月数の改善など、法律を上回る格差の是正を実現しています。

2023 年でも、名古屋市職労保育園部会ではフルタイムで働く非正規保育士（会計年度任用職員制度で働く保育士）に、「労働組合に入って月 4 万円の賃上げをしよう」と対話に取り組み、1ヶ月で約 50 人の仲間を組合に迎え入れました。当事者が声を上げることで月 4 万円の賃上げを実現しました。

会計年度任用職員制度による雇い止めなどの不安の広がりから自治労連をはじめ労働相談センターには労働相談が相次いでいます。非正規労働者の声を聞き「一緒にたたかおう」と呼びかけることで、仲間の輪が広がり運動が広がっています。困っている非正規労働者とつながり、当事者と一緒になって運動をつくっていくことが求められています。

今こそ、困っている非正規労働者とつながり声を上げていくことが求められています。

２）困っている非正規労働者とつながろう

組合で声をまとめ、みんなで運動をつくっていくことで大きな力になります。職場での「非正規差別 NG」の声をはじめ、コロナ禍での休業補償でも、雇用調整助成金の特例措置や休業支援金の対象拡大、小学校等休業支援金など、非正規・女性労働者の声を集め政府に要求したことで休業補償の充実も実現してきました。

本来、正規労働者で確保する人員を非正規で補おうとしています。日常的にフルタイムで働いている非正規労働者、正規と同じ責任を持って働いている非正規労働者が増えています。それなのに賃金・労働条件で正規との格差があるため人手不足が深刻になっています。正規労働者で確保すべき人員は正規で、非正規であっても均等待遇の実現を、非正規の仲間を組合の仲間にし私たちの声を大きくすることが求められています。困っている非正規労働者に組合の姿を見せ、「仕方ないとあきらめず一緒に変えよう」と呼びかけていきましょう。

## ５　第 31 回非正規で働く仲間の全国交流集会 in 神奈川参加者に呼びかけます

１）仲間を増やそう！非正規で働く仲間に声をかけよう！

不安定な雇用で働く労働者が増えています。雇用労働者の約 4 割は非正規雇用労働者です。「雇用によらない働き方」の労働者も増えています。政府・財界は使い捨てのできる無権利の労働者を増やそうとしています。非正規で働く労働者の権利が守られるためにも、希望を持って働ける公正な社会をつくっていくためにも、非正規で働く仲間が組合に加入し一緒に声を上げることが必要です。

私たちが職場から社会から不合理な格差を無くすために要求し運動しなければ格差は改善されません。要求実現と組織拡大を一体的に進めてきた仲間の経験を交流し各地に運動を広げていきましょう。

２）職場での格差をなくす「非正規格差 NG」運動を推進しよう

パート・有期法の施行以降、「不合理な格差」は禁止されたはずなのに、職場では「不合理な格差」が残っています。法律ができたからといって格差が解消されるわけではありません。私たちが要求し声を上げなければいけません。

あきらめず要求し続け23春闘でも一歩ずつ不合理な格差を改善しています。1度の交渉で諦めず、2 度 3 度と交渉を重ねることで時給や一時金の改善を実現しています。

引き続き「雇用差別・賃金差別をなくそう～同じ仕事なら同じ待遇を～」（略称：非正規差別 NG）の徹底を呼びかけます。パート・有期法の学習、「不合理な格差」の職場点検を全ての職場で行いましょう。

運動で積み上げてきた成果・教訓をもとに、非正規雇用労働者の賃金・労働条件の底上げをめざす運動を各地でつくる。そのための契機となる集会としていきましょう。

**３）仲間の教訓を職場・地方の運動に活かし、社会を変えよう**

私たちの積み上げてきた運動によって、「全国一律最低賃金制度」「最低賃金の大幅な引き上げ」は大きな世論となっています。あきらめず運動を積み重ねていくこと、要求を「見える化」し賛同を集め大きな世論にしていくこと、そういった運動をつくることで大きな前進をつくることができます。職場・地域で非正規の仲間が展開しているたたかいの教訓を交流し、職場・地域の運動に活かしていきましょう。

「全国一律最賃制度・最低賃金 1500 円以上の実現」「消費税率の減税」「非正規差別の是正」など、格差をなくし誰もが希望を持てる公正な社会をつくるためにも、非正規労働者の仲間とともに声を上げていきます。

**４）第 31 回非正規で働く仲間の全国交流集会 in 神奈川を次の運動の一歩にするために**

私たちの運動によって作り出した変化を学び・発信する。職場改善のために要求する・交渉する。当事者が怒りの声を上げる、その声を見えるようにする、共感を広げることが重要です。

声を上げ、立ち上がった私たちの仲間の仕事への思い・怒り・喜び・苦しみを大いに語り合い「非正規労働者の実態」を見えるようにしましょう。すべての職場・すべての地域から声を上げ、怒りの輪を広げていきましょう。今集会に集まった参加者が経験・教訓を大いに語り合い、すべての労働者が手をつなぎ、非正規雇用労働者の要求前進をめざす運動を広げる契機としましょう。

「最低賃金時給 1,500 円以上！」「全国一律最低賃金制度の実現！」「均等待遇実現！」「雇用の原則は直接・無期雇用！」「8 時間働いたら暮らせる賃金と社会を！」と声をあげ続けましょう。要求実現のために「非正規」で働くなかまをもっと労働組合に迎え入れましょう。各地で非正規の要求運動を大きく展開するためにも、すべての地方で非正規センターを立ち上げましょう。私たちの運動で、憲法改悪・戦争する国づくりをやめさせ、平和で人間らしく働き続けられる職場と社会をつくっていきましょう。そのための決起となる集会を、みんなの力で成功させようではありませんか！

## シンポジウムコーディネーター

**松元　ちえ（まつもと　ちえ）**
ジャーナリスト・アクティビスト

プロフィール

　メディア協同組合 Unfiltered（アンフィルター）エディター。法政大学法学部メディア分析非常勤講師、東京大学大学院情報学環学術支援員。インターナショナル・ヘラルド・トリビューン／朝日新聞で英字記者、dpa ドイツ通信社で東京特派員として勤務。共著に共著に『マスコミ・セクハラ白書』（文藝春秋 2020 年）、『マンガでわかるブラック企業』（合同出版 2013 年）など

## シンポジウムパネラー

**粉川　朋子**　全労連・全国一般神奈川地本
＊販売店で働く非正規労働者

**青木　由里子**　神奈川自治労連・学校用務
＊神奈川県内公立学校の非正規公務員

**海野　博**　首都圏移住労働者ユニオン
＊外国人の労働や生活相談に対応する
福祉職場の非正規労働者

**樋口　聡**　出版労連・出版ネッツ
＊出版業界で働くフリーランス

**ミモザ**　全川崎地域労組（写真撮影ご遠慮ください）
＊中華料理店で働く短時間パート労働者

# ＜分科会紹介＞

６月４日（日）

＜時間＞　９：00 開場・受付開始　９：30 分科会開始　12：00 分科会終了
＜会場＞　かながわ労働プラザ、ワークピア横浜、横浜市従会館、Zoom

| 分科会 | テーマ |
|---|---|
| 0 | 「多様な働き方の実態」～みんなで考えましょう～<br>会場：かながわ労働プラザ３階　多目的ホールＡ<br>Zoom:<br>https://us02web.zoom.us/j/86183868068?pwd=d0ZwcUFWWHhidkRzc1l2WWxDMXhyQT09<br>ミーティング ID: 861 8386 8068　　パスコード: 902915 |
| 1 | 世界中で立ち上がる非正規労働者（オンラインのみ）<br>Zoom:<br>https://us02web.zoom.us/j/87840624454?pwd=ZGo2eUZRS1ZxaDY3QWErUUJmYkdVQT09<br>ミーティング ID: 878 4062 4454　　パスコード: 670341 |
| 2 | 全国一律最低賃金制度と最低賃金 1,500 円以上をめざして<br>会場：かながわ労働プラザ３階　多目的ホール B |
| 3 | 非正規公務員の待遇改善をめざして<br>会場：ワークピア横浜３階　かもめ |
| 4 | 要求と仲間増やし交流会<br>会場：横浜市従会館３階　第４会議室<br>Zoom:<br>https://us02web.zoom.us/j/83020280665?pwd=ajY5eEh2T0V3alpSV1FB0DA1TWtxdz09<br>ミーティング ID: 830 2028 0665　　パスコード: 926085 |
| 5 | ケア労働者の処遇改善と仲間づくり<br>会場：ワークピア横浜３階　やまゆり |
| 6 | 無期転換、雇用の安定を求めて<br>集合場所：横浜市従会館４階　ホール |
| 7 | そもそも社会保障制度とは？<br>あなたに必要な社会保障制度ってなに？<br>会場：ワークピア横浜３階　301 |

| | |
|---|---|
| 8 | 年金と働く高齢者～安心して老後が迎えられるのか<br>会場：ワークピア横浜３階　いちょう |
| 9 | 労働組合ってすごい！労働組合初級講座<br>会場：横浜市従会館３階　第１会議室 |
| 10 | 「働くって、生きるって、どういうこと」<br>～全労連青年部プレゼンツ・青年交流会～<br>会場：横浜市従会館３階　第２・３会議室 |
| 11 | 「軽貨物個人事業主　・フリーランス」とともに<br>会場：かながわ労働プラザ９階　特別会議室 |
| 12 | はじめての Twitter・基礎講座<br>会場：ワークピア横浜３階　303 |
| 13 | パートだって労働者の権利がある！<br>会場：かながわ労働プラザ４階　第４会議室 |
| 動く分科会<br>① | 横須賀軍港巡り<br>集合場所：京浜急行線汐入駅前<br>乗船料 1,800 円 |
| 動く分科会<br>② | 横須賀基地フィールドワーク<br>集合場所：京浜急行線田浦駅前 |

B：かながわ労働プラザ～第０分科会、第２分科会、第１１分科会、第１３分科会
C：ワークピア横浜～第３分科会、第５分科会、第７分科会、第８分科会、第 12 分科会
D：横浜市従会館～第４分科会、第６分科会、第９分科会、第 10 分科会

動く分科会１（横須賀軍港巡り）：京浜急行線汐入駅前(8：50)
動く分科会２（横須賀基地フィールドワーク）：
京浜急行線田浦駅前(8：50 集合)

## 第０分科会「多様な働き方」の実態～みんなで考えましょう～

第 1～5 分散会　会場：かながわ労働プラザ　　2023.6.4

9：10　受付

かながわ労働プラザ 3 階・多目的ホールＡ

9：30　開会

実態報告（各 7 分）

中村　道子（なかむらみちこ）さん＜ユーコープ労組＞

濱崎　好治（はまさきこうじ）さん＜川崎労連全川崎地域労働組合＞

9：45　各分散会会場へ移動

10：00　実態交流（フリートーク）

12：00　閉会

※会場の「原状復帰」にご協力をお願いします。

分散会会場

第 1 分散会　3 階・多目的ホールＡ

第 2 分散会　3 階・多目的ホールＡ

第 3 分散会　8 階・第 1+第 2 会議室

第 4 分散会　9 階・第 10 会議室

第 5 分散会　4 階・第 11 会議室

## 第０分科会「多様な働き方」の実態～みんなで考えましょう～

第 6～10 分散会　会場：オンライン限定　　2023.6.4

09:10　受付
　　オンライン（zoom）開設

09:30　開会

　実態報告（各 7 分）動画視聴
　　中村　道子（なかむらみちこ）さん＜ユーコープ労組＞
　　濱崎　好治（はまさきこうじ）さん＜川崎労連・全川崎地域労働組合＞

09:45　各分散会（ブレイクアウトルーム）へ移動
　※自動的にブレイクアウトルームを割り振ります。

10:00　実態交流（フリートーク）

12:00　閉会

分散会（zoom ブレイクアウトルーム）
　第 6 分散会　　ブレイクアウトルーム⑥
　第 7 分散会　　ブレイクアウトルーム⑦
　第 8 分散会　　ブレイクアウトルーム⑧
　第 9 分散会　　ブレイクアウトルーム⑨
　第 10 分散会　ブレイクアウトルーム⑩

# 世界でたたかう労働者から何を学ぶか

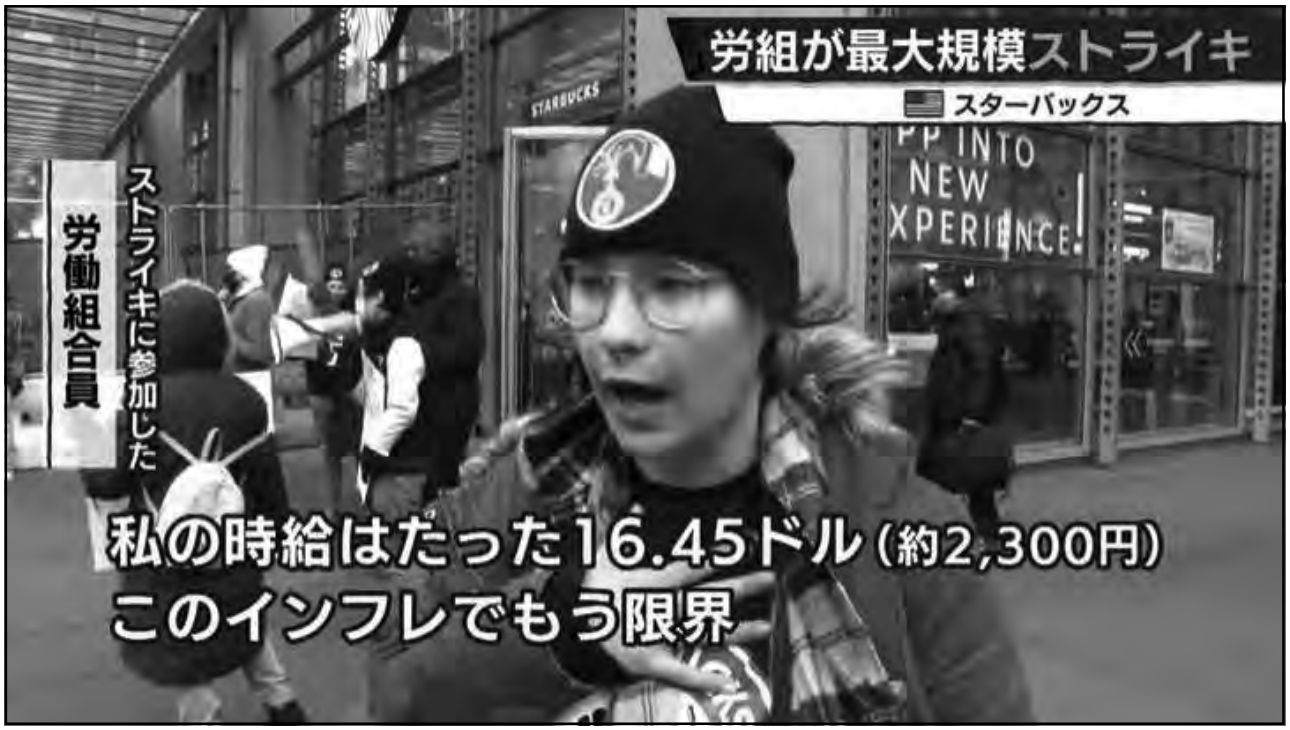
2023非正規集会　分科会１
2023年6月4日
全労連事務局次長・国際局長　布施恵輔

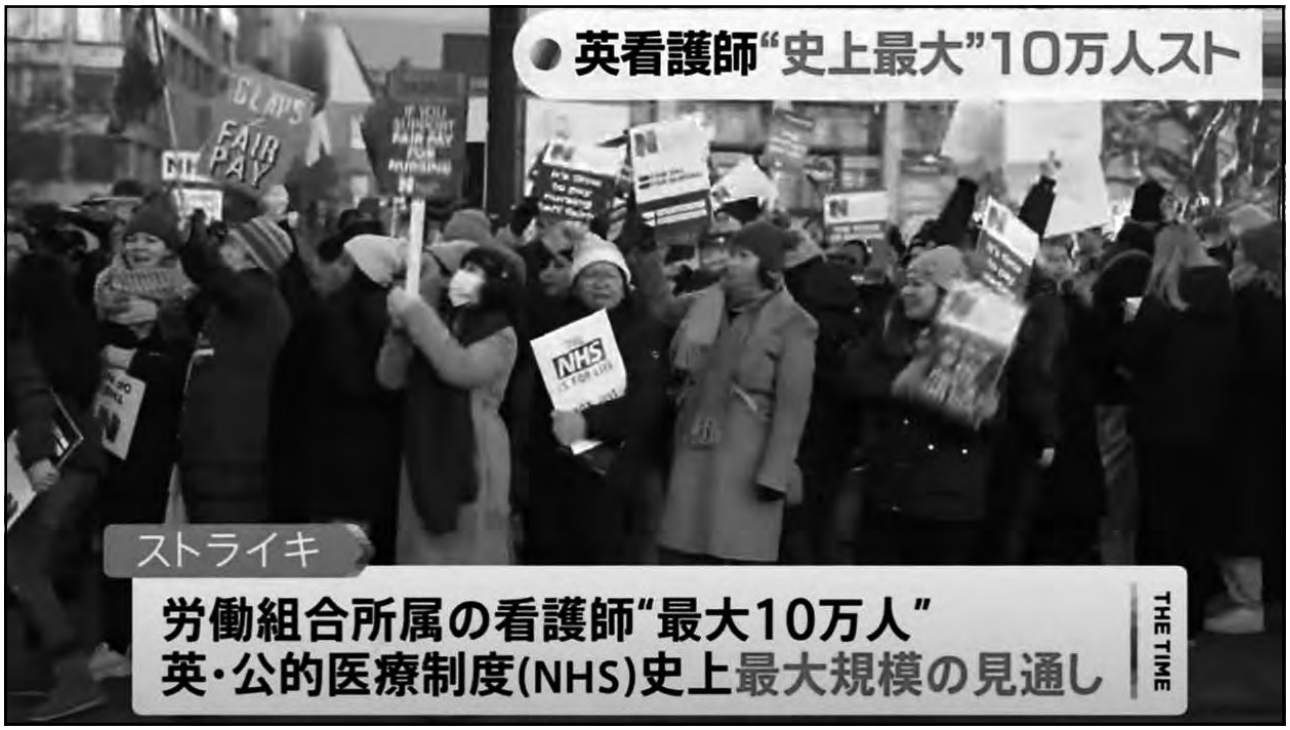
## 今日お話ししたいこと

- ▶世界の労働者は声を上げている
- ▶米国労働運動の高揚とその背景
- ▶組合員一人ひとりの力を引き出すために

**非正規という表現の変遷**
**non-regular, non-standard （日本語からの英語）**
**英語圏ではPrecarious, Casual**
**各国の状況、定義の違い→Gigワークの急拡大**
**→ILOや労働運動ではDecent Work for All**

NEW
NYの大病院でストライキ
人手不足の解消など訴える
ON STRIKE FOR BETTER PATIENT CARE
ストライキ
ニューヨークの2つの大規模病院で
看護師らが人手不足解消など訴え


労組が最大規模ストライキ
スターバックス
STARBUCKS
ストライキに参加した
労働組合員
私の時給はたった16.45ドル（約2,300円）
このインフレでもう限界


英看護師“史上最大”10万人スト
GLAD'S FAIR PAY
NHS
ストライキ
労働組合所属の看護師“最大10万人”
英・公的医療制度(NHS)史上最大規模の見通し
THE TIME

Live News α
フランス全土で抗議デモ・ストライキ
年金受給年齢の引き上げ案に
cgt 95
cgt

## コロナ、物価高騰、戦争・紛争
## 気候危機、権利・民主主義への攻撃、、

## 今世界で労働者が声を上げている
### 労働条件、生活、社会正義と民主主義を守る

## 米国労働運動の高揚に学ぶ　なぜ米国？

- 新自由主義で社会、経済、労働者と国民が傷ついている
- 弱肉強食、雇用の流動化・自由化、民営化とアウトソーシング
- 組織率10.1%（2022年推定）
- 労働組合の圧倒的に保守的で労使協調　一方でたたかう労働組合の運動が前進

＊排他的代表性/exclusive representation　協約は3–4年に一回改定

＊組織化するには＝全国労働関係法は排他的交渉単位制度を採用しており、この制度の下においては、労働組合を組織する場合には、交渉単位の労働者の30%以上の賛成署名を集めるとともに、選挙において労働組合は過半数の支持を得なければならない。

＊労働権法/right to work　（過半数の27州で組合に入らない「自由」が）

# 米国の新しい組織化の成功

・2022年一年間、認証選挙申請が５割増
・組合への支持が60年代以降最大、71%
・特に青年層での組合支持が高い

組織化の広がり＋組合のたたかいの活性化
・Googleの親会社AlphabetなどIT関係
・MIT、コロンビア、UCなど院生講師
・メディア労組が5年で176職場を組織
・チェーンの小売店（Trader Joe‘sなど）
　<u>22年にスタバとアマゾンの組織化</u>

# アマゾンの組織化

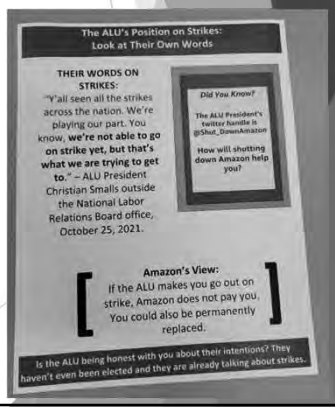
- 22年4月、ニューヨーク市スタテン島のAmazon配送倉庫JFK8で認証投票に勝利（賛成２６５４票、反対２１３１票）し米国初のAmazon労組結成8000人以上が組織化。
- 100の配送センターに広がる動き
- 激しい組合攻撃（昨年430万ドルを組合潰しに支出）を跳ね返した「組織化」
- 離職率が非常に高い
- 独立労組のたたかい

# Amazonでの組織化、その後

- 徹底した関係構築・対話　労働者主導（Worker-led organizing）
- 職場の人間関係を把握、関係作り、対話と教育　言語や人種超を超えて
- 時給30ドル、安全で働きやすい職場という明確な要求
- ユニオンバスターに対抗し家族的な雰囲気を作って働きかけ
- 結成後→労働組合の支部活動の構築

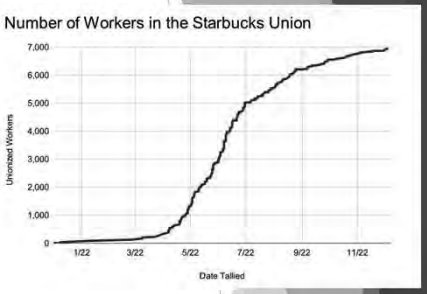
22年10月に相次いだ火災→JFK8で650人がシフト放棄

事実上の抗議ストで60人が停職




# スターバックスの組織化

- 21年12月にニューヨーク州バッファローで最初のスタバ店舗で労組結成
- 認証選挙申請は総計381件、選挙の勝率は81%で、最初の組合が結成されて１年で6,951人を組織化
- 選挙の総得票で組合結成支持が71%。36州、174都市で組合結成
- Starbucks Workers UnitedはSEIUに加盟

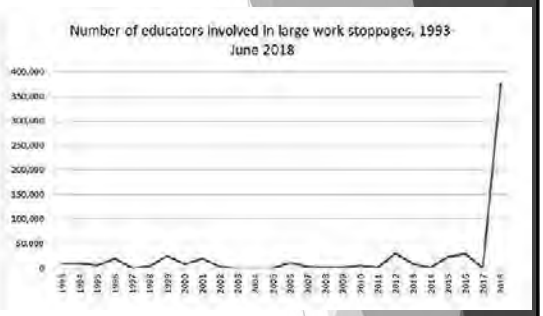



- ボストン市内の店舗のカイラ・クレイさん→

「21年11月まで組合を全く知らず、ググった」

「組合は第３者」という攻撃を乗り越え組織化

# 背景①2018年前後の教員スト、Striketoberからの組織化の波




2018年のスト参加数（連邦政府統計局）

48万5000人　（1000人以上のみ、86年以降最大）

うち37万５千人が教員、7万５千人が介護労働者

2021年のストの波　Striketober

- ジョンディア社　１万人
- ケロッグ社　４千人
- カイザー病院　３万人
- ハリウッド　６万人

→改革派が執行部選で勝利

→22年にカリフォルニア州立大４万８千人がスト→院生労組組織化の波

# 背景②労使関係、産業構造の変化＋変化の展望

- 経営者からの労組全面攻撃＋80年代以降のグローバリゼーション）
- 雇用の流動化、不安定化　労働者構造の変化

（ユニオンジョブの消滅＝従来型労組の弱体化）

→パンデミックで労働者が怒り、覚醒する
要求を明確にし、大統領予備選で支持を集める
バーニー・サンダースのキャンペーンの影響

組織化は新しい分野で進む＋既存の組合の運動の活性化
労働組合で声を上げる、労働組合につながるという流れ

# 背景③米国の青年の変化と組織化モデル

- ミレニアル世代（1981～96年生まれ）26-41歳、Z世代（97年～2012年生まれ）10-25歳　　中央値が38歳
- 社会主義に好意的　Z世代：49%、ミレニアル世代：47%
- 人種構成変化、圧倒的な貧富の格差、社会運動↓
- リーマンショック、格差の拡大、学生ローン、医療保険（Medicare for All）、銃規制、人種差別
  気候変動、ジェンダー、LGBTQなど

They Want a Union!
**青年が求めているのは労働組合**
→労働者/当事者主導の組織化モデルの変化と実践

# 米国の労働組合はどう変わり、再生しつつあるのか

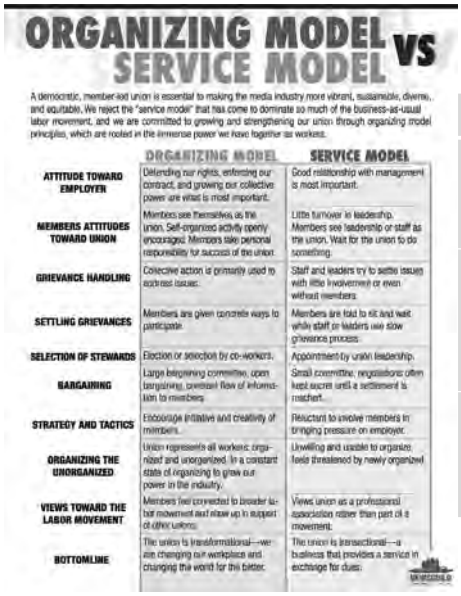
1930年代の産別運動、60―70年代の公務の組織化　→現在3番目の高揚

保守的、労使協調の新自由主義克服の運動モデルからの脱却
Social Justice Unionism 社会正義労働運動、社会的労働運動

先例の一つ＝シカゴ教員組合　（CTU）の例で考えると
どこにでもある普通の官僚的組合　公民権運動で黒人教員採用に反対
70年代までの相対的安定　パターン協約モデルによる攻撃にも我慢
自分たちの利益最優先、人権や社会正義に背を向ける→ここを変える
→2012年9月に1週間のストライキ　（保護者と地域社会、生徒が支持）
労働組合には力がある、ストライキは今も有効かつ最強と示した

→職場からたたかう、労働者の力を引き出す運動の広がり

徹底した職場の組合員の組織化＝rank-and-fileユニオニズム
リスクを恐れない、大胆な要求、失敗を恐れない→労働者自身が行動
→組織化モデルへの転換



ORGANIZING MODEL VS SERVICE MODEL

A democratic, member-led union is essential to making the media industry more vibrant, sustainable, diverse, and equitable. We reject the "service model" that has come to dominate so much of the business-as-usual labor movement, and we are committed to growing and strengthening our union through organizing model principles, which are rooted in the immense power we have together as workers.

| | ORGANIZING MODEL | SERVICE MODEL |
|---|---|---|
| ATTITUDE TOWARD EMPLOYER | Defending our rights, enforcing our contract, and growing our collective power are what is most important. | Good relationship with management is most important. |
| MEMBERS ATTITUDES TOWARD UNION | Members see themselves, as the union. Self-organized activity openly encouraged. Members take personal responsibility for success of the union. | Little turnover in leadership. Members see leadership or staff as the union. Wait for the union to do something. |
| GRIEVANCE HANDLING | Collective action is primarily used to address issues. | Staff and leaders try to settle issues with little involvement or even without members. |
| SETTLING GRIEVANCES | Members are given concrete ways to participate. | Members are told to sit and wait while staff or leaders use slow grievance process. |
| SELECTION OF STEWARDS | Election or selection by co-workers. | Appointment by union leadership. |
| BARGAINING | Large bargaining committee, open bargaining, constant flow of information to members. | Small committee, negotiations often kept secret until a settlement is reached. |
| STRATEGY AND TACTICS | Encourage initiative and creativity of members. | Reluctant to involve members in bringing pressure on employer. |
| ORGANIZING THE UNORGANIZED | Union represents all workers, organized and unorganized. In a constant state of organizing to grow our power in the industry. | Unwilling and unable to organize. Feels threatened by newly organized |
| VIEWS TOWARD THE LABOR MOVEMENT | Members feel connected to broader labor movement and rise up in support of other unions. | Views union as a professional association rather than part of a movement. |
| BOTTOMLINE | The union is transformational—we are changing our workplace and changing the world for the better. | The union is transactional—a business that provides a service in exchange for dues. |

## 米国で広がる組合の組織化モデル VS サービスモデル

（ジャーナリストギルドの資料参照、一部抜粋）

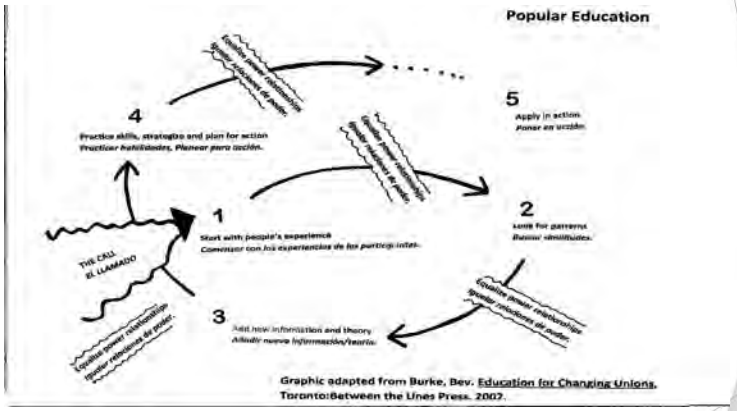
| | 組織化モデル | サービスモデル |
|---|---|---|
| 使用者への対応 | 権利、協約を重視し、集団的な力の行使に集中 | 使用者との良好な関係が最重要 |
| 組合員の組合に対する見方 | 自身が組合そのもの、自主的に活動を組織し活動に参加する | 役員が長く変わらず、役員や組合スタッフのことが組合だと思っている |
| 組合とは | 組合員が広い運動につながっていると思える。労働組合で職場を変え、世界をより良くすると思える。 | 組合は専門集団で運動体ではないと考える。組合費に見合ったサービスを提供するもの |

**トップダウンでなく**
**労働者自身が考え、行動し、運動をつくる**

## 組織化モデルで貫かれている「大衆教育」 組合員、労働者の力を引き出す

バーバラ・マデローニ

大衆教育の概念図
パウロ・フレイレ
「被抑圧者の教育学」より




人々の経験からスタートし、パターン分析、情報共有と理論学習、戦略を立てて実践、行動に移していくことを繰り返す。経験豊かな人がすべてを仕切るのではなく、仲間の経験、実践、情報を共有して運動に踏み出す有機的な運動と組織化の概念図。

## 変化を起こす対話　例1
## ミネアポリス教員組合

- 黒人のジョージ・フロイドさんが経験に頚部を圧迫され死亡する事件発生
- ブラック・ライブス・マター運動の発端に（2021年）
- ミネアポリスの公立学校では正規教員と教員補助（TA）の差別が常態化
- 協約改定交渉で白人が多い正規職と黒人・ヒスパニックが圧倒的な教員補助職の組合員が対話と議論を重ねる
- 21年秋の協約改定交渉ではTAの賃金25%引き上げを最重点項目に掲げストも構えて勝利

人種差別をも乗り越える対話の力

## 変化を起こす対話　例2
## マサチューセッツ教員組合

- COVIDでリモート授業が続く中、教育委員会から対面授業再開について、１）リモート継続、２）完全対面に戻す、３）ハイブリッドで再開　の３案を示される
- 教員組合の支部で、全組合員アンケートを実施
- 組合員の意見は３つに割れてしまう
- 中学校区ごとに組合員集会をオンライン、対面で開催し組合員同士で話し合う
- 生徒、学校、自分たちの状況を出し合い共有することで最終的にはリモート継続を求めることに９割が賛成

分断を克服し民主主義を取り戻す対話の力

## 組合員の力を引き出す　オルグのポイント
## 「8割聞いて2割話す」「対話のスペースづくり」

- お互いの深い尊敬・敬意
- 関係構築　一対一から集団で対話・話し合い
- ビジョン（展望）の共有、パワーを労働者の手に
- 一緒に行動を決め、実践して振り返る

→対話のスペースづくり　質問で引き出す
→団体行動を通じて必要としている世界を作れると学び実践
→労働者の対話、労働組合での成功事例を広げ、共有する

## かがみ田苑労働組合

**6人⇒ 24人**　職員 150人

## ストライキ通告

○ 横須賀市社会福祉事業団（100%横須賀市）　障がい者施設
○ ６期連続の赤字、2021年は1.5億円の赤字
○ 期末勤勉手当（ボーナス）の半減
　契約社員の契約日数削減による退職金除外
　提起商況の凍結、事実上の賃下げ
○ ストライキ通告、団体交渉、市役所前での抗議集会、ビラ配布、記者会見
○ 不利益変更のすべての撤回

## 名古屋市職員労働組合 保育士ら

# 13人⇒53人

- ○ 岸田首相が昨年、「公立保育園の保育士も賃上げの対象」　市と交渉
- ○ 会計年度任用の保育士は、著しい低賃金。
- ○ 市の職員の人事院勧告で決める、行政職給与表で保育士だけとはならない
- ○ 声を大きくする以外ない「組合員の拡大に着手」⇒ 手分けをして1対1の対話で
- ○ 「月が４万円アップを獲得するために、組合に加入しよう」（ビラにも掲載）
- ○ １か月で40人が組合加入、誰が誰に超えかけるか年密な計画
- ○ 会計年度職員の保育士の組合員が直接参加しての集団交渉
- ○ 名古屋市職員の超過勤務時の時間単価の引き上げを回答させた

Democracy is power
民主主義はパワー

When we fight, we win
たたかえば勝利する

新自由主義は、それを自然で避け難いものだと迫ってきます。私たちの組織化は、それ自身が資本主義の必然性と対峙することなのです。それがどのように自己を、互いを、教師としての仕事、コミュニティーを認識するための新しいスペースを作り出すのです。
だからこそ、たたかえば勝利するのです。

対話のスペースを作り、対話・討論を通じて一緒に学び考える
分断を乗り越えてつながる、労働組合で集団的に力を行使する
職場、地域での循環を作っていくために、学び実践する

**「なりゆきまかせの客体から自らの歴史をつくる主体」（ユネスコ学習権憲章、1985年）への自己形成を促し、励ますという人間解放のプロセス**

2023年6月4日

第31回　非正規で働くなかまの全国交流集会 in 神奈川

## 分科会２「全国一律最低賃金制度と最低賃金1,500円以上をめざして」
## 地域や職場で最賃引き上げの取り組みを進めよう！

物価高騰の中、日本は諸外国との比較でも最賃が上がっていません。全国一律最低賃金の実現と、大幅引き上げをめざした取り組みを、地域や職場で広げるために学習し交流しよう。

■獲得目標：改めて「最低賃金とは」を学び、地域間格差をなくし、世界ではあたり前の全国一律制最低賃金の大幅引き上げをめざして、それぞれの地域や職場でどのような広がりがつくれるか、意見交換し交流します。

■助言者：全労連事務局長：黒澤幸一さん
■時間配分
＊開場　９時００分～
＊受付　９時１５分～

＊テーマ１．９時３０分～１０時００分（３０分）
**「最低賃金とナショナルミニマム（最低限保障）」**
①最低賃金とは何か。何のために必要なのか。
②最低賃金の水準は、どうあるべきか。
③わたしたちの生活、職場の仲間の賃金水準はどうなっているか。ジェンダー差別があるのではないか。
④海外の最低賃金との比較

＊テーマ２．１０時００分～１０時３０分（３０分）
**「最低賃金をめぐる情勢」**
①最低賃金目安全員協議会報告「４ランク⇒３ランク」の改定をどう見るか。
②最低賃金をめぐる社会的な情勢　企業側は？労働者側は？国会議員は？
③聞いてみたいこと。

＊テーマ３．１０時３０分～１１時００分（３０分）
**「最低賃金が1,500円になったら何がどう変化するか」**
①1,500円になった時、自分の収入がどのくらい増えるか。
②1,500円になったら何がしたいか。
③経済波及効果について。

＊テーマ４．１１時００分～１１時３０分（３０分）

「全労連がめざす全国一律への法改正の４つのポイント」

①なぜ、全労連は全国一律をめざすのか。

②どのように法改正させようとしているのか。

③法改正ポイントについて質疑応答。

＊まとめ　グループで印象に残ったことを話し、報告いただきます。

１１時３０分～１１時４５分（１５分）

＊感想文記入後に退出

１１時４５分～１１時５０分（５分）

■すすめ方について

＊それぞれのテーマごとに黒澤さんから問題提起をおこない、グループ討議します。

＊テーマごとに出された質問に回答いただきます。

第 31 回パート・派遣など非正規ではたらくなかまの全国交流集会 in 神奈川

# 第３分科会「非正規公務員の待遇改善をめざして」概要

１　日時・場所

2023 年 6 月 4 日（日）9 時半～12 時

ワークピア横浜（横浜市中区山下町 24-1）3 階 かもめ

2　助言者

はむねっと（公務非正規女性全国ネットワーク）副代表 瀬山紀子さん

3　次第

9:00　受付開始

9:30　開会（進行：国公労連・西口）

国公労連・自治労連・全教から非正規公務員の現状と課題の報告（各 10 分）

10:00　はむねっと・瀬山さんからコメント（10 分）

10:10　参加者から質問・コメント（20 分）

10:30　休憩（10 分）

10:40　自治労連から「組織化」の現状と課題（10 分）

10:50　フリーディスカッション（30 分）

11:20　瀬山さんからコメント（10 分）

11:30　全体まとめ（全教・波岡）

感想文記入

12:00　完全撤収

4　その他

本集会の参加費は無料です。第３分科会は会場参加のみです。参加の際はマスクの着用をお願いします。

以　上

第４分科会

# 要求と仲間増やし交流会

みなさんは、どんな要求でどうやって仲間を増やしていますか？全国の経験に学びつつ、職場、地域での成功や失敗の経験を持ち寄って交流しましょう。

1. 会場　市従会館とオンライン
2. タイムテーブル　　進行：道労連　中川喜征　　助言者　全労連　竹下武

9：00　受付開始

9：30　アイスブレイク＆自己紹介

組織名　　氏名　　今日の目標

9：45　全国の特徴的な取り組み報告

①　北海道：道東勤医労　　非正規労働者の組織拡大の取り組み

釧路地区労連　事務局次長　三坂　敬一　さん

9：55　質疑応答

10：05　②　神奈川県医労連　かがみ田苑労働組合の取り組み

かがみ田苑労働組合執行委員長　岩永敏和　さん

10：15　質疑応答

10：25　③　全印総連・印刷関連ユニオンの取り組み

大日本印刷分会長　吉村　宗夫　さん

10：35　質疑応答

10：45　休憩

10：55　ペアトーク

参加者を2～3名にわかれて（Zoom はブレイクアウトルーム）、

感想や自分たちの取り組みを交流

11：15　全体会

各ペアトークがどのようなことを話したか、報告してもらい全体で共有

竹下さんから　全体会報告から、議論のポイントを示してもらい

全体で議論

11：40　チェックアウト　参加者から感想

12：00　終了（片付けも含め）

労働組合で、賃金を上げる !!!

## 労働組合に入ろう

印刷関連ユニオン大日本印刷分会は、今年初めて定期昇給 10 円、ベースアップ 30 円の、合計 40 円の時給アップを勝ち取りました。
非正規労働者でも、組合加入し毎年賃上げを要求し続けた成果です。

▲解雇を告げられた
▼給料を下げられた
●パワハラがある
◆有給が取れない
▲サービス残業がある!!!!
相談は、1 人でも個人で加盟できる印刷関連ユニオンへ

znin@mxz,mesh,ne,jp
03-3818-5125　印刷関連ユニオン

# 非正規労働者でも、ベースアップを勝ち取る

40 年ぶりと言われる歴史的な物価上昇が続き、労働者・国民の生活は困窮状態に置かれています。決定的な原因は、日本の実質賃金が過去 30 年上がっていないためです。

大日本印刷久喜工場では約 300 人の非正規労働者が働いています。しかし 2022 年まで定期昇給 1 時間あたり 10 円の賃上げが実施されただけです。これでは現在の物価高に対応できず労働者はダブルワークでもしないと生きていけません。

印刷関連ユニオン・大日本印刷分会は 2022 年年末闘争で「賃上げとともにインフレ手当」を会社に要求し粘り強く団体交渉を続けてきました。その結果 2023 年春闘で、初めて定期昇給 10 円プラス、ベースアップ 30 円、合計 40 円の賃上げを勝ち取る成果を得ました。

# 最低賃金は、全国一律 1500 円を要求

1 時間 40 円の賃上げでも、1 日 8 時間、月 18 日労働では 5760 円にしかならず、工場の最低賃金は 1200 円以下です。印刷関連ユニオン・大日本印刷分会は、引き続き大日本印刷内の最低賃金 1500 円を求め組合活動を続けています。

さらに全国一律最低賃金 1500 円を要求するのは、最低賃金は 4 ランクに分けられ東京都は 1072 円ですが、大分、鳥取、山形、岩手は 854 円と最低で、地方との格差が拡大しています。この 4 ランク別を全国一律にすることを全印総連は求めています。全国どこに住んでいても生活費は同じようにかかるからです。首都圏は交通網が発達して電車移動が簡単ですが、地方は乗用車が生活に欠かせません。車はガソリン、車検、駐車場、税金等多くの維持費がかかるので、生きていくための生計費は全国どこでも同じなのです。毎年 10 月 1 日改定・実施の最低賃金に向け、印刷関連ユニオンは運動を続けています。非正規労働者だからとあきらめる必要はありません。

あなたも印刷関連ユニオンに加入し、労働条件の向上、とりわけ賃上げや夏期一時金の要求をしてみませんか。私たち印刷関連ユニオンは、そんなあなたを全面的に支援・援助します。

全印総連・全国印刷ユニオン・東京地域支部・大日本印刷分会
東京都文京区本郷 2 の 36 の 2・T・M 畑中ビル 302　　2023.4.28.
☎03-3818-5126 メールアドレス znin@mxz.mesh.ne.jp

賃金は、労働組合の交渉で !!!

## 労働組合に入ろう

賃金が安い、一時金がない、長時間労働、サービス残業、パワハラがある、突然契約を打ち切られた、雇用継続の契約更新が心配。このような職場の問題は、印刷関連ユニオンに相談してください。

労働条件の維持・向上は労働組合に加入し団体交渉で解決できます。1 人でも加入できます。

**解雇予告・賃上げ等で成果**

**印刷関連ユニオンの労働相談**

**1 人で悩まず、まずは相談**

電話　03-3818-5126
メール　znin@mxz.mesh.ne.j

# 大日本印刷に夏一時金 30 万円を要求する

40 年ぶりと言われる異常な物価高に電気代やエネルギー価格の高騰が続き、労働者は貧困状態です。過去 30 年間日本は実質賃上げがなく、今年わずかに 3%を超える賃上げがなされたとはいえ、一部の大企業正社員が恩恵を受け、中小企業や非正規労働者に及んでいません。

印刷ユニオン・大日本印刷分会は、夏一時金一律 30 万円を大日本印刷に要求しています。これまで同社の非正規労働者には、10 万円にも満たない一時金支給で、生活を維持するには全く足りていません。

印刷関連ユニオン・大日本印刷分会は 2022 年年末闘争で「賃上げとともにインフレ手当」を会社に要求し粘り強く団体交渉を続けてきました。その結果 2023 年春闘で、初めて定期昇給 10 円プラス、ベースアップ 30 円、合計 40 円の賃上げを勝ち取る成果を得ました。

# 結婚し、家庭の持てる賃金・一時金が必要

しかし同社久喜工場の非正規労働者の場合、日曜祝祭日の法定休日手当ての廃止など労務費の削減が続き、毎年月単位の賃金が下がり続け結婚し、家庭の持てる年収になっていません。

子育て支援を政府が政策を打ち出していますが、非正規労働者が日本全体で 4 割を超えている現状をみると、非正規労働者は社員登用することで雇用不安をなくし、家庭の持てる賃金・一時金にするしか方法がありません。ところが大日本印刷は利益を労働者に賃金として十分還元せず、ひたすら内部留保を貯め続けその額 1 兆円を超えているのです。夏一時金一律 30 万円は内部留保を活用すれば十分払えるのです。

あなたも印刷関連ユニオンに加入し、労働条件の向上、とりわけ賃上げや夏期一時金の要求をしてみませんか。私たち印刷関連ユニオンは、そんなあなたを全面的に支援・援助します。

全印総連・全国印刷ユニオン・東京地域支部・大日本印刷分会
東京都文京区本郷 2 の 36 の 2・T・M 畑中ビル 302　　2023.5.26.
☎03-3818-5126 メールアドレス znin@mxz.mesh.ne.jp

＜ビラまきの様子＞

日本共産党
東京地連
STOP改憲
平和
憲法を、
未来へ。
憲法改悪を
許さない全国署名
ご協力をお願いします
1500円

## 第 31 回非正規ではたらくなかまの全国交流集会 in 神奈川
## 第 5 分科会「ケア労働者の処遇改善と仲間づくり」

◆日　　時：2023 年 6 月 4 日（日）9：30～11：45

◆運営委員：土田（福祉保育労）、米沢（医労連）

◆分科会の目的

第 5 分科会では、実践報告を通して、非正規雇用の組合員が主体的に労働組合の活動に取り組むことの大切さを学び、交流することを目的としています。

◎具体的には、以下の二つをテーマに交流します。

① ケア労働者の処遇改善をめざした仲間づくりの取り組み

② 非正規雇用労働者が主体的となった活動づくりの取り組み

◆分科会（グループワーク）の流れ

＜2 日目＞

| | |
|---|---|
| 9：00～ | 受付開始 |
| 9：30～ | 開始・分科会の目的等の説明 |
| 9：35～ | 指定報告 1「仲間づくりの経験」 |
| 9：50～ | 質疑 |
| 9：55～ | 指定報告 1 を受けてのグループ討論・交流 |
| 10：25～ | 休憩 |
| 10：35～ | 指定報告 2「主体的な活動づくり」 |
| 10：50～ | 質疑 |
| 10：55～ | 指定報告 2 を受けてのグループ討論・交流 |
| 11：25～ | まとめ |
| 11：30～ | アンケートの記入 |
| 11：45 | 終了 |

以上

分科会７

## そもそも社会保険制度とは？あなたに必要な社会保険制度ってなに？

十分な収入がない非正規労働者にとって、社会保険料や住民税等がとても負担です。どんな社会保険制度があるとふつうに安心して暮らしていけるのでしょうか？現行の社会保障制度を学びながら、どんな社会保障を求めて行くのか、みんなんで考えましょう。

助言者：馬場　勤
（社会保険労務士／生協労連コープネットグループ労働組合幹事会　常任幹事）
担当幹事：湯澤洋江、柳恵美子

「スケジュール」

9：00　受付

9：20　そもそも社会保障制度とは？（概要説明）

9：40　あなたにとっての社会保障制度ってなに？

参加者のみなさんが気になっていること、聞きたいことの交流

「教えて馬場さん！」

11：30　クロージング（ふりかえり）

感想文記入

11：50　参加者退出

12：00　会場最終撤収

2023年６月４日

第31回 パート・派遣など非正規ではたらくなかまの
全国交流集会 in 神奈川

# 第７分科会
# そもそも社会保障制度とは？　あなたに必要な社会保障制度ってなに？

生協労連コープネットグループ労働組合
監事会 常勤監事／社会保険労務士　馬場 勉

## １．そもそも社会保障制度とは？

日本国憲法第25条では、すべての国民が健康で文化的な最低限度の生活を営む権利（生存権）を有していると定めており、これを国の責任で具体化しているのが社会保障制度です。

社会保障制度は、私たちが自力で生活できない状況に陥った場合でも安心して暮らしていくことができるよう、セーフティネットの機能を果たすべきものです。

現行の日本の社会保障制度は、「社会保険」「社会福祉」「公的扶助」「保険医療・公衆衛生」を総称したものです。

### （１）社会保険

私たちが病気や怪我、出産、死亡、老齢、障害、失業などで生活が困難した場合に一定の給付を行い、生活の安定を図ることを目的とした強制加入の保険制度です。

| 給付要件／保険制度 | 傷病 | 障がい | 出産 | 育児 | 死亡 | 老齢 | 介護 | 失業 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 医療保険 | | | | | | | | |
| 年金保険 | | | | | | | | |
| 介護保険 | | | | | | | | |
| 雇用保険 | | | | | | | | |
| 労災保険 | | | | | | | | |

### （２）社会福祉

障がい者や一人親家庭など社会生活を送る上でハンディキャップのある人に対し、安心して社会生活を営めるようにすることを建前とする公的な制度です。

### （３）公的扶助

生活に困窮する人に対して、最低限度の生活を保障し自立を助けることを建前とする制度（生活保護）です。

### （４）保険医療・公衆衛生

私たちが健康に生活できるよう様々な予防対策、衛生環境を整えるのための制度です。

２．あなたに必要な社会保障制度ってなに？

メモ

２０２３年６月４日

全労連全国一般労組

作成者 東中 貢

# 労働組合ってすごい！労働組合初級講座

「労働組合ってなに？」「労働組合は誰のためにあるの？」「労働者・労働組合の権利ってなに？」「労働協約、就業規則、労働契約に違いってなに？」など基礎知識を知ろう。

## はじめに

日本の人口分布（2021年（令和3年）10月1日現在）

★ 人口：1億2550万2千人　昨年比64.3万人減少

★ 15歳～64歳人口は7450万4千人、前年に比べ58万4千人の減少、割合は59.4%

組合員対象者　約5600万人

労働組合の組織率

労働組合全体の加入率（推定組織率）は16.9％で、全国の労働者の6人に1人が労働組合に加入していることになります。この数字は1947年の45.3%から年々低くなっています。

1000人以上39.6%、1000人以下11.2%、100人以下0.8%、パートなど非正規8.1%の組織率

非正規雇用者（パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託、その他）

1989年の非正規割合は約20％、2019年約40％と、雇用者の5人に2人が非正規雇用者

男女賃金格差（年収）：国税庁（民間給与実態統計調査2021年）

全　　体平均賃金：433.3万円（男：545.3万円、女：302.0万円）男女比：55.4%

正　　規平均賃金：508.4万円（男：569.9万円、女：388.9万円）男女比：68.2%

正規以外平均賃金：197.6万円（男：266.8万円、女：162.3万円）男女比：60.8%

有価証券報告書に男女の賃金を開示（従業員３０１人以上を対象）

ナショナルセンター

★ 日本労働組合総連合会（連合、立憲民主党、国民民主党、社会民主党を支持。）

★ 全国労働組合総連合（全労連、日本共産党と友好関係。）

★ 全国労働組合連絡協議会 （全労協、社会民主党、新社会党、立憲民主党を支持。）

## 1．労働組合とは、誰のためにあるの・・・

### (1) 労働者が主体となり結成した団体

労働組合とは、憲法に基づいて労働条件の改善や維持を目的として、27条：「労働組合法」や28条「労働三権」に基づき、労働者が主体となって結成する団体です。

労働組合法…労働組合をつくり、会社と話し合いができることなどを保障した法律。

7条：不当労働行為（不利益扱い、団交拒否、支配加入）

労働三権…労働者を守るため、憲法第28条にて規定されている労働者の３つの権利。

① 団結権：労働者が、雇う側と対等な立場で話し合うために、団結する権利。

② 団体交渉権：労働組合などの団体が、雇う側と労働条件などを交渉できる権利。

③ 団体行動権：労働条件改善のため、団体となって仕事をしないなどのストライキ行動を起こし、抗議する権利。

労働組合の役割は、雇用主よりも立場の弱い労働者が団結することで、雇う側と対等な立場で交渉することです。

労働基準法第2条：労働条件は、使用者と労働者が対等の立場において決定。

### (2) 労働組合の具体的な活動内容

労働組合の活動の中心は、団体交渉です。例えば春闘（春季生活闘争）と呼ばれる賃金改定の交渉、年間を通した会社の経営状況や賃金水準などについての調査・討論などが挙げられます。その他にも、基本的な労働組合の活動内容は以下のようなものがあります。

労働条件の改善・維持や経営に対する提言、職場環境の改善の申し立て

不当な解雇や安易なリストラに対して、撤回の申し立て、また、団体交渉を行っても会社が要求に応じようとしない場合は、集会やデモ・ストライキを行う団体行動権も、公務員でない限りは保証されています。

年間の活動スケジュール例　最低毎月１回執行委員会、春闘、夏・冬一時金闘争

４月：加入促進月間、時短調査。

５月：組織人員および組織率に関する実態調査。

６月：安全衛生労使セミナー、労働諸条件調査。

７月：安全点検。

８月：政策意見交換会。

９月：定期大会。

10月：衛生点検、秋季のとりくみ要求提出、男女平等推進委員会、地方連合代表者会議。

11月：役員研修会、討論集会。

12月：法令遵守点検調査、組織拡大委員会、春季生活交渉基本方針地本内討議。

１月：春季生活交渉要求試案対策組織訪問。

２月：組織強化月間、春季生活交渉要求提出。

３月：代表者会議、春季生活交渉回答指定日対策組織訪問。

## ２.「労働者・労働組合の権利ってなに？」労働関係法規一覧（別紙参照）

日本国憲法　２１条（集会、結社、表現の自由）、２５条（生存権）、２７条（労働権）、２８条（労働基本権）

労働組合法　　使用者との対等、地位向上を図り団結する組織

労働基準法　　労働条件の原則（最低を示すもの）

労働安全衛生法　　事業場における安全衛生管理体制の確立、快適な職場環境の形成を促進することなど

最低賃金法　　使用者は、その最低賃金額以上の賃金を支払う

パート・有期雇用労働法

無期雇用と有期雇用とのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けてはなりません

## 3．「労働協約、就業規則、労働契約に違いってなに？」

労働契約　使用者は労働者を雇用する際は、必ず労働契約書を取り交わす必要がある。

就業規則　従業員10人以上、必ず就業規則を作成し労働基準監督署へ届ける必要

これに違反すると取締法である労働基準法違反となり、30万円以下の罰金に処されることもあります。

労度協約　労働協約とは、賃金や労働条件、団体交渉、組合活動といった労使関係のルールについて、労働組合と使用者が取り交わす約束事です。

## 4．労働組合のメリットとデメリット

(1) 企業のデメリット

① 時間と労力がかかる

企業と労働組合の団体交渉は、事前の準備や当日の対応などが必要です。また、内容によっては話がまとまらず、長期化することも考えられます。その場合、多くの時間と労力をかけることになり、事業運営にも影響する可能性があります。給与や処遇の改善などの要求については、簡単に受け入れられる事項ではありません。交渉は早期に終えるのが理想ではあるものの、時間をかけて慎重に考える必要もあります。ある程度の犠牲はやむを得ない部分もあるでしょう。

② 交渉が決裂すればリスクになる

団体交渉は必ずしもうまくまとまる訳ではありません。もし交渉が決裂した場合、労働組合がビラを配ったり、ストライキをしたりするなどの圧力をかけてくることも考えられます。

また、労働委員会への申し立てや裁判所に訴えられるなどの手段もあります。これらを考えると、会社側は一定のリスクを抱えていると言えるでしょう。団体交渉が決裂しないためには、法律の知識やノウハウなどを徹底的に勉強して臨む必要があります。

(2) 企業のメリット

① 従業員の意欲や仕事効率が向上する

労働組合との交渉により、労働条件が改善して働きやすい環境ができると、従業員の働く意欲が向上します。その結果、生産性が向上して業績アップにもつながります。

また、従業員の不満や要望を分析し、より良い会社運営に役立てることも可能です。

会社と労働者、組合員同士の情報を共有することで業務の無駄が減り、効率を上げることもできます。

② コンプライアンスの強化につながる

会社は、労働組合を通じて、サービス残業やハラスメントなど、職場で起きている問題をいち早く把握できます。そして、それらの問題に迅速に対応することで、コンプライアンスを遵守できるのがメリットです。近年、コンプライアンスは従業員のほか、外部からの信用を獲得するためにますます重要になっています。労働組合の活動により、より強化していくことができるでしょう。

(3) 労働者のメリット

① 労働組合に加入する最大のメリットは「いざという時に守ってもらえる」という点。

② 極端な例かもしれませんが、労働組合員だからリストラ候補から外れるということも、決してないとは言い切れません。

③ 労働組合は部署を超えた活動となるため、「活発な社内交流が持てる」「社内の情報をいち早く知ることができる」

(4) 労働者のデメリット

① 組合費を納めなければならない（一般的に給料の１，２％）

② 組合活動を行わなければならなく、会社の仕事ではないので給料は出ない

③ 同僚や上司とのつながりがあるため、一度はいると脱退しづらい

## ５．労組結成から労働条件改善の実例

### (1) ヘルスコープヘルパー分会の場合（大阪）：組合結成２０年

★ 経過

☆ 2000年に介護保険がはじまる。在宅ヘルパーは登録ヘルパーと呼ばれ個人として委託契約になっていた。

☆ 2003年9月にヘルパー分会を結成。事業所の指揮命令で業務を行っていた。
実態は、請負労働者でなく労働者である。

☆ 2004年8月27日、厚生労働省通達でヘルパーは労働者と明記される。

☆ 以後、交渉を重ねヘルパーの就業規則を作成させた。雇用契約も同時に行わさせた。

☆ 2006年に、時間給のアップ。
通常時間時間給：1200円、午後6時～10時：1500円、10時以降は1800円

☆ 2009年は、一時金寸志を勝ち取る。夏0．15ヶ月、冬0．3ヶ月
2010年には、夏の一時金0．7ヶ月を獲得する。この当時パート労働者は1．15ヶ月。

☆ 目標は、パート労働者と同率の要求。現在はほぼ実現。正規との格差はまだ大きい。

☆ その他、自転車の修繕負担。雨合羽の支給など勝ち取る。
当日キャンセルの場合の賃金保障。日・祝日の割増賃金。
移動時間と書類作成時間の保障。

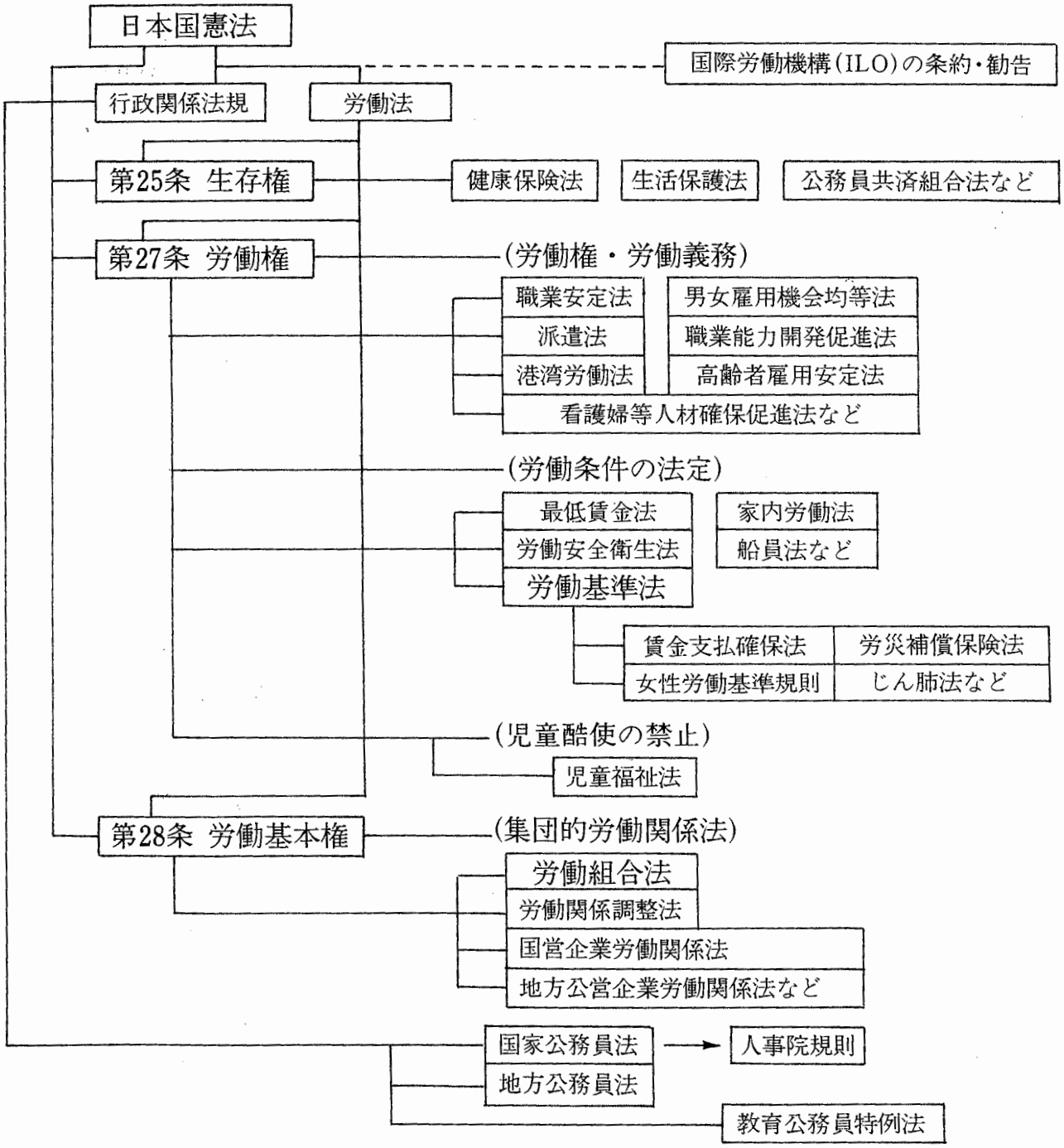
★ 組織拡大

☆ 2003年結成時12人からはじまり毎年徐々に増え、2010年は109人まで拡大。現在は70人ぐらい。ヘルパー労働者は、短時間労働者含め約250人（８事業所）。

☆ ヘルパー分会は、産別加盟と地域労連加盟（数カ所）、本体組合の支援も大きい。

以　上

## ●労働関係法規一覧●




※日米安保条約の規制などを考慮せず、労働関係の法規を表示すると上記のようになる。

# 全 労 連

全国労働組合総連合

〈29単産 1,133,900人　45地方組織　合計 140万人〉

| 単産 | | 地方 | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 全日本金属情報機器労組 | 12 | 北海道 | 53 | 京都 | 95 |
| 全労連全国一般 | 40 | 青森 | 11 | 大阪 | 161 |
| 建設一般全日自労 | 49 | 秋田 | 6 | 兵庫 | 22 |
| 自交総連 | 40 | 岩手 | 23 | 奈良 | 7 |
| 運輸一般 | 20 | 山形 | 2 | 和歌山 | 15 |
| 全動労 | 2 | 宮城 | 14 | 鳥取 | 2 |
| 検数労連 | 3 | 福島 | 15 | 島根 | 5 |
| 全印総連 | 7 | 茨城 | 15 | 山口 | 15 |
| 映産労 | — | 群馬 | 8 | 香川 | 4 |
| 通信労組 | 1 | 埼玉 | 87 | 愛媛 | 16 |
| 地銀連 | 1 | 千葉 | 49 | 徳島 | 12 |
| 全信労 | 10 | 神奈川 | 75 | 高知 | 16 |
| 生協労連 | 41 | 山梨 | 2 | 福岡 | 41 |
| ＊全労連繊維 | 0.3 | 長野 | 20 | ＊佐賀 | 6 |
| 日本医労連 | 169 | 新潟 | 20 | ＊長崎 | 4 |
| 福祉保育労 | 10 | 富山 | 5 | 熊本 | 7 |
| 育英労 | 0.3 | 福井 | 3 | 大分 | 4 |
| 全基労 | 0.1 | 岐阜 | 7 | 宮崎 | 3 |
| 農村労連 | 5 | 愛知 | 73 | 鹿児島 | 4 |
| 年金者組合 | 17 | 三重 | 5 | 沖縄 | 5 |
| 国公労連 | 180 | 滋賀 | 15 | | |
| 自治労連 | 300 | ……（オブ加盟）…… | | | |
| 全教 | 180 | 栃木 | 5 | ＊石川 | 7 |
| 日高教 | 30 | 東京 | 250 | ＊広島 | 22 |
| 郵産労 | 2 | | | | |
| 住都労(オブ参加) | 3 | | | | |
| 原研労(オブ参加) | 1 | | | | |
| ＊民放労連(オブ参加) | 10 | | | | |
| ＊水資労(オブ参加) | 2 | | | | |

| | |
|---|---|
| 雇用者数 | 4,679万人 |
| 組合員数 | 1,223万人 |
| 組織率 | 25.9% |

純中立

| | | | |
|---|---|---|---|
| 全国化学 | 20 | 全建総連 | 444 |
| 民航労連 | 20 | 市銀連 | 143 |
| 全日塗 | 12 | 全農協労連 | 79 |
| 音楽ユニオン | 6 | 全損保 | 37 |
| 電算労 | 4 | 外銀連 | 1 |
| 映演総連 | 2 | 全商社 | 13 |
| 出版労連 | 10 | 広告労協 | 8 |
| 私大教連 | 20 | 全倉運 | 7 |
| 全証労協 | 3 | 銀行労連 | 6 |

| | |
|---|---|
| 新聞労連 | 41 |
| 全港湾 | 19 |
| 全国農団労 | 13 |
| 総評全日建運輸 | 6 |
| 総評・全日建 | 5 |
| 放影研労組 | 0.2 |
| 全財務 | 4 |
| 会検労 | 1 |

……（新純中立）……

〈連　携〉

（公務共闘　9単産 862千人）

| | |
|---|---|
| 国公労連 | 福祉保育労 |
| 自治労連 | 特殊法人労連 |
| 全教 | （オブ）全大教 |
| 日高教 | |
| 医労連 | |
| 郵産労 | |

……全労協……

| | |
|---|---|
| 国労 | 36 |
| 全日本金属情報機器労組 | 12 |
| 全国一般全労協準備会 | 13 |
| 金属一般準備会 | 3 |

(注)①労働組合員数は、「連合」、全労連、全労協調査。純中立は、労働省「労働組合基礎調査」による。(単位：千人、四捨五入で整理)

②＊は新規加盟組織

# 連　合

日本労働組合総連合会

〈80構成組織(うち1オブ、4友好組織)7,844,701人〉

## (旧総評系　29単産 3,061千人)

### 民間　20単産 1,097

| | |
|---|---|
| 情報通信労連 | 289 |
| 鉄鋼労連 | 202 |
| 私鉄総連 | 192 |
| 合化労連 | 92 |
| 全国一般 | 76 |
| 全自交労連 | 56 |
| 全日通 | 37 |
| たばこ共闘 | 26 |
| 鉄産総連 | 24 |
| 非鉄金属労連 | 14 |
| ホテル労連 | 13 |
| 日放労 | 12 |
| 繊維労連 | 6 |
| 全海連 | 5 |
| 炭労 | 3 |
| 全造船機械 | 4 |
| 全電力 | 2 |
| 政労協 | 30 |
| 全駐労 | 14 |
| *自運労 | 2 |

### 官公労　9単産 1,964

| | |
|---|---|
| 自治労 | 1,110 |
| 日教組 | 518 |
| 全通 | 165 |
| 国公総連 | 47 |
| 都市交 | 46 |
| 全水道 | 36 |
| 森林労連 | 35 |
| 全印刷 | 6 |
| 全造幣 | 1 |

## (旧中立労連系7単産 1,294)

| | |
|---|---|
| 電機労連 | 693 |
| 生保労連 | 438 |
| 食品労連 | 59 |
| 全電線 | 42 |
| 全国ガス | 27 |
| 全窯連 | 23 |
| 全国セメント | 11 |

## (旧新産別系2単産 13)

| | |
|---|---|
| 新化学 | 9 |
| 新運転 | 5 |

## (旧同盟系　21単産 1,553千人)

### 民間　14単産 1,415

| | |
|---|---|
| ゼンセン同盟 | 518 |
| 全金連合 | 315 |
| 造船重機労連 | 120 |
| 一般同盟 | 113 |
| 海員組合 | 70 |
| 交通労連 | 104 |
| 全化同盟 | 101 |
| 全食品同盟 | 39 |
| 航空同盟 | 16 |
| 資源労連 | 7 |
| 基金労組 | 5 |
| 全炭鉱 | 3 |
| 全国農協連合 | 3 |
| 全映演 | 1 |

### 官公労　7単産　138

| | |
|---|---|
| 全郵政 | 70 |
| 国税労組 | 37 |
| 自治労連 | 6 |
| 税関労連 | 5 |
| 日林労 | 5 |
| 統計労組 | 1 |

| | |
|---|---|
| 建設連合 | 14 |

(産別再編)

## (純中立　16単産1,790)

| | |
|---|---|
| 自動車総連 | 720 |
| 電力総連 | 222 |
| 商業労連 | 106 |
| 運輸労連 | 80 |
| 化学総連 | 71 |
| ゴム労連 | 48 |
| チェーン労協 | 43 |
| *観光労連 | 32 |
| 全銀連合 | 28 |

| | |
|---|---|
| 金属機械 | 200 |
| JR総連 | 130 |
| 紙パ連合 | 54 |
| 石油労連 | 30 |
| 印刷労連 | 19 |
| 港運同盟 | 4 |
| NHK労連 | 2 |

(産別再編)

## (オブ組織)

| | |
|---|---|
| *炭職労 | 1 |

## (友好組織4団体　129)

| | |
|---|---|
| 日建協 | 60 |
| 全国アロイ労協 | 1 |
| 化労研 | 31 |
| *全競労 | 37 |

## 第１１分科会「軽貨物個人事業主・フリーランス」とともに

会場：かながわ労働プラザ　9 階・特別会議室　　2023.6.4

**＜軽貨物ユニオンとは＞**

ネット通販の拡大や運送事業の人手不足の中で、軽貨物フリーランス（個人事業主）が急速に増加しています。その実態は、委託契約を理由としたトラブルにより、様々な相談が寄せられています。「軽貨物ユニオン」は、建交労（全日本建設交運一般労働組合）を母体労働組合として、共済や制度を利用して経営をサポートしながら仲間を増やし、軽貨物運送業の健全な発展のために、業界や政府に働きかけていく、1 人でも加入できる個人加盟の労働組合です。

**＜講座概要＞**

2019 年 11 月に立ち上げた建交労軽貨物ユニオンは、3 年半で 300 名の組織拡大を達成。雇用から業務委託契約に働き方が変わる中で、「フリーランス」をどのように拡大しているか、軽貨物個人事業主やフリーランスを全国で拡大するために、いま直面する課題は何かを議論する分科会。フリーランスの実態を知り、労働者性を確立するための取り組み、対話・実践に役立つ講座。

９：10　受付

９：30　開会

①建交労軽貨物ユニオンの紹介・説明・これまでの経緯

②軽貨物ユニオンの組織拡大について

○HP・DM を活用した拡大方法

○共済活動の推進

○労災保険特別加入の推進

○自動車保険・荷物保険・ETC カード割引の活用

○税金・確定申告相談、小規模企業共済の推進

○全労連共済の推進

○LINE を活用した軽貨物同業者の仲間と情報交換

○労働相談

○組合費は月々2000 円（口座振替）

10：00　全国で軽貨物・フリーランスの組合員を拡大するために

○共済活動の実務

○労働相談体制の確立

○計画的な拡大活動

○援助体制の確立

11：00　質疑・実践交流

12：00　閉会

全日本建設交運一般労働組合軽貨物ユニオン（建交労軽貨物ユニオン）

高橋英晴　執行委員長

## 第 12 分科会「はじめての Twitter・基礎講座」

会場：ワークピア横浜　　2023.6.4

09:10　受付

09:30　開会

講座（ワークショップ形式）
講師　1 万 3 千人のフォロワー・井上伸＠雑誌 KOKKO＜国公労連＞
参考テキスト：「労働組合活動における SNS の活用のススメ」（作成：全労連）

Twitter にチャレンジ（実践編）

12:00　閉会

## 第 13 分科会　パートだって労働者の権利がある！

パートだって労働者！働くうえで不合理な差別があってはいけません。誰でもが健康でいきいきと安心して働く続けられるよう、権利や法律を学んで交流しましょう。

2023_6_4　労働プラザ　4 階　第 4 会議室

□助言者：神奈川労連労働相談員・労働審判員　木下　百合子さん
□運営：ユーコープ労働組合

この分科会は、働くうえでの基本的な権利やルールを学びながら、ご自身の働き方や職場の問題などをみなさんにも発言していただいて、それを共有しながら、交流を深める参加型の分科会です。

□タイムスケジュール
9:30～　開会・自己紹介
9:40～　学習・質疑応答
途中に休憩時間を設けます。
11:00～　交流
11:50～　感想文の記入
12:00　解散

分科会は、このチェックリストを使って、あなたの職場をチェックすることから始めます。

| | 質問事項 |
|---|---|
| 1 | 働き始めた時に契約書（通知書）で賃金等の労働条件が明示されている。（昇給の有無・退職手当の有無・賞与の有無） |
| 2 | 労働時間は、何時から何時と決められている。 |
| 3 | 休憩時間は45分（1日6時間を超える時）または、1時間（1日8時間を超える時）ある。 |
| 4 | 休憩時間は自由に使える。 |
| 5 | 休日は週に1回以上あらかじめ決められている。 |
| 6 | 契約日数に応じて、すべての労働者に有給休暇が与えられている。（採用されてから半年後に付与） |
| 7 | 有給休暇を取る日は自分の都合で申請し、取得できる。 |
| 8 | 時間給は法定最低賃金（地域別）を上回っている。 |
| 9 | 年に1回健康診断（常時働く人）が実施されている。 |
| 10 | 要件（週20時間以上）を満たしている人は、雇用保険に加入している。 |
| 11 | 就業規則が作成され、内容はいつでも見ることができる。 |
| 12 | 待遇の決定について説明を求めた場合、きちんと説明が受けられる。 |
| 13 | 正規職員へ転換する制度がととのえられている。 |

## 第 14／第 15 分科会「動く分科会・基地調査」

2023.6.4

**基地調査①　横須賀・軍港めぐり**

※徒歩移動あり、雨天決行、乗船料 1800 円（値上がりしました）

9：30　集合　　京浜急行線　汐入駅前（普通・特急列車のみ停車）

徒歩移動　　汐入駅前→横須賀基地前→乗船場所

乗船（40 分間）　　横須賀軍港巡行

徒歩移動　　乗船場所→会議室

11：30　解散 京浜急行線　汐入駅前

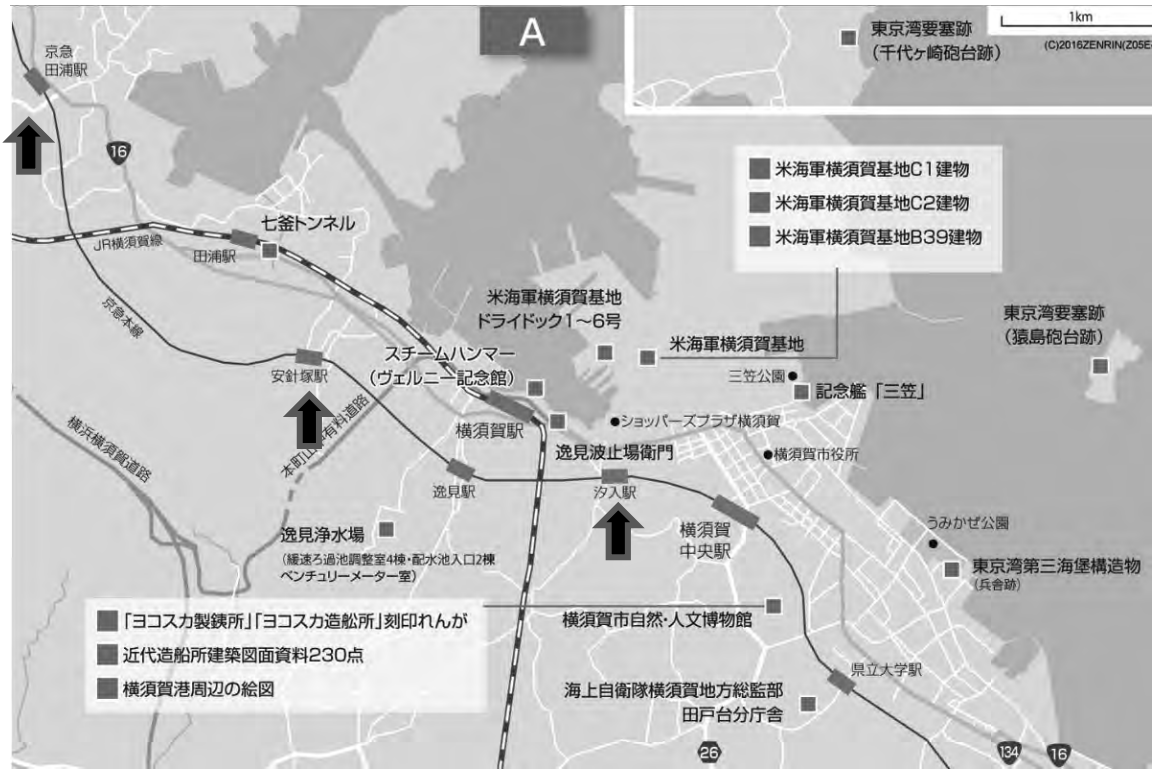
**基地調査②　横須賀基地フィールドワーク**

※徒歩移動のみ、小雨決行、荒天中止

9：30　集合　　京浜急行線　京急田浦駅前（普通列車のみ停車、JR 田浦駅と誤認注意）

徒歩移動（フィールドワーク）

京急田浦駅前 → 横須賀軍港 → 横須賀版「安保の見える丘」 → 安針塚駅

11：30　解散　京浜急行線　安針塚駅前

https://yokosuka-gunko.jp/#about