

ニュース

# 全関労

2023年  
11月28日  
VOL. 51  
No. 1

東京都台東区小島1-8-7

Zenkan1972@yahoo.co.jp TEL 03(3866)3433

全関東単一労働組合本部

## シフト制・ゼロ時間労働制による

# 非正規・女性労働者への人権侵害許すな

## セクハラ・パワハラを根絶しよう

新型コロナウイルス休業補償において問題が顕在化したシフト制労働。勤務日・勤務時間が確定されず使用者（資本）の都合によって指定されるため、「勤務日数・勤務時間が特定できない」との理由で労働者の休業補償請求を著しく困難にさせた。シフト制労働は雇用契約時にあらかじめ確定的に勤務日などを決めず、使用者が業務量や要員配置の都合にもとづいて勤務日・勤務時間を指定するものだが、これが労働者の労働権を著しく侵害するものになっている。特にその極みは、雇用契約時に決めるのは賃金（時給）のみという契約だ。

労働者にとって勤務日（日数）や勤務時間が分からなければ生活設計は成り立たない。そればかりか就業場所や従事する業務すら決められていないため、労働者は文字通り「将棋の駒」のごとく使い回される。最近、関西単一労組に相談があった事例では、男性上司が「業務」を口実に若年の女性労働者を連れまわし、挙句の果てはホテルに誘うなど悪質極まりないセクハラ・パワハラが行われていた。現在、労働委員会において資本に対する責任追及が取り組まれているが、資本は開き直り、当該労働者排除に乗り出してきている。

非正規・女性労働者の労働権Ⅱ人権侵害を根絶するために  
シフト制労働問題は早急に取り組まなければならぬ課題だ。

## 労働契約は時給1000円のみ

## 採用直後からセクハラの数々

労働相談があったJ社では、雇用契約の内容は「時間給1000円」とされているだけで、勤務場所やシフト(勤務日・勤務時間)は上司(男性)と当該労働者が「1対1」で決めることになっていた。収入を得ようとすれば上司の指示に忠実に従うほかはなく、言わば上司に労働者の生殺与奪の権利を与えていたのである。

当該女性労働者は採用されたJ社が展開する飲食店舗や催事場での販売業務に従事したが、採用直後から男性上司から不当な「特別扱い」を受け、職場で身体をさわられたり、「仕事」と称してホテルに何度となく連れていかれそうになったり、シフトの相談、ミーティング、面談などと称して食事に行きさせられるなどのセクハラ行為が繰り返された。

当該労働者は、仕事に支障が出かねないので断り続けるわけにもいかず、被害を訴えようにも「直属の上司は俺だけ」、「秘書だから俺のことは把握しておくように」などと言われ、セクハラ・パワハラを受け続けた。その結果、心身ともに不調をきたすようになり、それ以降は1日に3時間程度しか働けなくなった。このままでは性暴力被害に遭いかねず、働き続けること自体が困難になるとの危機感から組合への相談に及んだのである。

## 労基法にもとづいて

## 指導・取り締まりを強化せよ

新型コロナウイルス休業補償をめぐって顕在化したシフト制労働の問題を受けて、政府・厚労省は昨年(2022年)1月に「いわゆる『シフト制』により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」(以下「留意事項」)を取りまとめた。

留意事項の「労働条件の明示」の項では「労働契約の締結時には、労働者に対して次の労働条件(※契約期間※期間の定めがある契約を更新する場合の基準※就業場所、従事する業務※始業・終業時刻、休憩、休日など※賃金の決定方法、支払い時期※退職(解雇の事由を含む)を明示しなければいけません」としているだけで、労働条件不明示を法違反として取り締まる姿勢を見せていない。そして「シフト作成・変更の手続」や「労働日、労働時間などの設定に関する基本的な考え方」でも「あらかじめ使用者と労働者で話し合って、合意しておくことが考えられます。」などと絵空事の事項を示しているだけである。

そもそも労働条件の明示は、労基法(第15条)で定められており、時給のみの雇用契約は同法に違反するものである。違反には罰則も設けられていて本来は労基法違反として摘発しなければならぬのだ。しかるに厚労省の文書の性格はその表題にあるとおり「留意事項」であって、単に「気に留めて注意してください」程度のもの

なのだ。だから「話し合って合意しておくことが考えられ  
ず」などと何の実効性もない中身になっているのである。  
労働行政の怠慢・意図的な違反見逃しに他ならない。

## 「ゼロ時間契約」撤廃の

### 取り組みを強化しよう

休業補償が受けられないシフト制労働者がいたことがコ  
ロナ休業で明らかになったが、勤務時間が短い、あるいは勤  
務時間がシフトによって決まるために雇用保険未加入―受  
給資格がない労働者も問題になった。今、雇用保険の加入要  
件を10時間に緩和しようとしているが、該当する労働者から  
新たに雇用保険料0・6%を徴収することになる。そのため  
には最低賃金ギリギリで働く労働者が生活できる賃金保障  
―賃上げと一体にしなければならない。

雇用契約において労働日や労働時間が指定されていない  
契約は「ゼロ時間契約」と呼ばれ、欧米諸国においても問題  
となっていて各国の労働組合は改善・撤廃に取り組んでい  
る。それに比してわれわれの取り組みは遅れている。

シフト労働契約において、週・月単位での労働日（労働日  
数）と労働時間、シフト変更時のルール、最低保障労働時間  
などを確定することは最低限必要なことである。政府・厚労  
省のサボタージュを許さず、非正規・女性労働者の労働権確  
立、人権侵害を許さない闘いと一体のものとして取り組んで  
いこう。

## イスラエルはパレスチナせん滅戦争を

### ただちに停戦せよ！

10月7日のイスラム抵抗運動（ハマス）によるイスラエル  
への抵抗闘争は50日以上が経過した。イスラエルによるパレ  
スチナ自治区への攻撃はパレスチナ人民に対するせん滅作  
戦であり、パレスチナの解体攻撃だ。イスラエルは、パレス  
チナ人民に南部へ避難しろと呼びかけて、北部に残るパレス  
チナ人の避難所や病院などを攻撃している。

11月23日「4日間」の一時的な戦闘休止が報道されてい  
るが、イスラエルは「人質解放」を理由にパレスチナ自治区  
への攻撃を継続することを宣言し、さらに避難させた南部へ  
の攻撃をはじめている。

アメリカ・バイデン政権は「ハマssen滅」を宣言してい  
るイスラエル・ネタニヤフ首相を支持し、武器や資金の援助  
を継続している。G7外相会合において議長国である岸田政  
権は、イスラエル支援をまとめ上げ、パレスチナへの人道的  
支援「15億円」は口にしても即時停戦には一言も触れない。  
それはイスラエルとの貿易が2021年に黒字になり、同国  
への投資が417億円と前年比15倍にもなっていること、日  
本の先端技術関連企業が進出するなど、イスラエルと政治的  
経済的結びつきを強めているからだ。この動きは岸田政権が  
掲げる「新しい資本主義」の一部となっている。

日本の労働者は、パレスチナせん滅戦争の停戦を訴えよ  
う。ストライキ・職場放棄で戦争を止めよう。

## 琉球弧(奄美・沖縄・宮古・石垣・与那国)への ミサイル配備・軍事要塞化をやめろ

11月23日「沖縄も日本も戦場にさせるな！南西諸島の軍事要塞化を許さない！」国会正門前アクションが取り組まれた（「止めよう！辺野古埋立て」国会包囲実行委員会主催）。岸田政権は、昨年末の「安保3文書」の改定以降、日米、日米韓、NATO軍との共同戦争訓練を頻繁におこない、琉球弧に自衛隊基地を配備、強化し、ミサイル先制攻撃の拠点化を進めている。

琉球弧の戦争体制づくりに反対し闘い続けている宮古島のミサイル基地いらない宮古島住民連絡会共同代表の清水早子さんと石垣島の基地いらないチーム石垣の上原正光さんは、「琉球弧ではいつ戦争状態になってもおかしくない状況にあることを首都圏の皆さんに知ってほしい。二度と再び戦場にさせない、戦争をさせない闘いをもにしたい」と国会正門前で訴えた。琉球弧では「災害訓練」という名目で遺体収容訓練もおこなわれるなど住民の命を守らないことが明らかになっている。当日事情で参加できなかった与那国島、種子島（馬毛島）からのアピール文も紹介された。

首都圏では11月6日に練馬区で弾道ミサイル避難訓練が実施され、11月13日には自衛隊統合訓練が川崎市の民間病院を使った負傷兵搬送訓練があった。戦争協力の意識づくり、体制づくりが着々と進められている。「軍隊は住民を守らない！」沖縄戦の教訓を肝に銘じて全国各地から戦争を止めよう！

## 全関労第105回定期大会開催

10月29日、全関労第105回定期大会を開催した。

現在、「働き方改革」のなかで「雇用によらない働き方」がすすめられているが非正規労働者や個人事業主として使用者責任を免れる働かせ方の問題提起があり（一面参照）、引き続き労働法制改悪、解雇自由の法制化、裁量労働制の拡大などに現場から反対していくことを確認した。

年末一時金などについては、物価高騰に追いつかない低賃金をゆるさず最低賃金1500円以上、非正規労働者も含めてすべての労働者に年末一時金一律80万円とインフレ緊急一時金10万円の要求を決定した。

職場報告では人員不足と労働強化になっている医療職場での労働条件の改善や雇用形態によらず同一労働同一賃金、同一労働条件をめざして非正規差別雇用の撤廃を目指すこと、医者への暴言やハワハラが後を絶たない職場で労働組合に団結して職場改善を目指す取り組みを確認した。

労働者は日々、管理職の横暴に怒りはあっても労働組合に入っても闘う決意が必要で、その勇気を振り絞るためにも過重労働・過密労働をなくしていくことが必要だ。

孤立・分断されている労働者の団結をどのようににつくっていくのが課題である。

大会ではスト権を満票で確立し、新役員の選挙と今秋期以降の職場課題と労働法制改悪、反戦闘争の方針を決定した。



単一労組公式サイト