



No.344  
2022年 12月19日

# 江東区労連東

江東区労働組合総連合  
〒135-0011 江東区扇橋 1-12-20  
江東教育会館内  
Tel.03-5606-5285 Fax03-3649-0131



講師の話に聞き入る参加者 (22/11/28)

## クーパー！、アカウント停止で解雇？ これって労働者？個人事業主？ 江東区労連第40回秋の学習と交流のつどい開催 雇用によらない働き方の拡大とどう闘うか

江東区労連は11月28日、江東区産業会館で『第40回秋の学習と交流のつどい』を開催し区内14労組・個人など47名が参加しました。今回も東京都労働相談情報センター亀戸事務所の自主的労働教育助成事業として共催で行われました。

開会にあたり、江東区労連花岡議長があいさつし、講演の前に3つの組合と末組織対策委員会から報告がありました。

公共一般江東支部の丹木さん

「江東区の臨時職員（会計年度任用職員）は4月時点で1050円。最賃が1072円になり10月から大幅引き上げを要求したにもかかわらず1075円とわず3円上乗せ。こんな区は他にはない。大幅引き上げをちとりたい」と最賃近傍で働く公務臨時の現状を訴えました。

地域労組こうとうの菅野さん

「ビッグサイトの清掃のパート。シフト減に感じない」と契約更新しないと7人で組合を作った。団交申し入れで契約は更新されたが、賃下げシフトをさせないためにがんばりたい」と6人が参加して訴えました。

江東区労連末組織対策委員長の細井さんは「この間、ハラスメント相談が増えている。会社との交渉と並行して労災認定をかけた事案もある。現在も労災申請

している。」と報告しました。東京土建江東支部の野田さんは「春に146人。秋に157人の組合員を拡大した。コロナ禍で延期していた職場訪問を実施して拡大目標を達成できた分も10あった。インボイス反対など学習を通じて

平井さんは雇用によらない働き方の問題点として「労基法上の労働者に当たらない労働者として扱われない人」と「労働者」に該当しない個人事業主・フリーランスの保護の観点が必要としました。本来『労働者』なのに『労働者』として扱われない例としてウ

ーバーイーツ配達員とアマゾン配達員の例を出して説明、リクエストを拒否しただけでアカウントを停止され「永久」に働けなくなる事実上の「解雇」、長時間働いても賃金が変わらない過酷な実態などが浮き彫りに。労働組合を作った闘っている経験が報告されました。欧米では労働者性が認められている例が増えているが、企業からの反撃もあることなどが報告されました。最後に高橋江東区労連事務局長が閉会あいさつしました。

《感想文は2面に掲載》

## 物価値上げもう限界！消費税減らせ！賃金上げろ！ 11・25江東区民集会



久しぶりに東陽町から四ツ目通りをデモ行進する仲間 (22/11/25)

久しぶりに江東区内にシュプレヒコールが…。11月25日、区民要求実現江東大運動実行委員会主催の「物価値上げもう限界・消費税5%に減らせ！ロシアはウクライナから撤退せよ…」などを掲げて東陽公園から猿江二丁目公園までデモ。業者や青年などがマイクを持って決意表明。元気よく150名の参加者で行進。街ゆくひとも久々のデモに注目した。



インボイス反対は切実な要求です (22/11/25)



トピックス

江東区労連組織化宣伝行動など

江東区労連は11月21日、第5回目のホットライン宣伝を東陽町駅で行い4労組4人が参加、リーフ150部を配布しました。また第6次一斉組織化宣伝行動は11月30日に区内3駅で2労組19人が参加、リーフレット690部を配布しました。

第208回憲法9条守ろう・9の日宣伝行動

区民要求実現江東大運動実行委員会は12月9日、区

内3駅で3団体31人が参加、チラシなど660部を配布しました。

加盟労組の大会から

★東京公務公共一般江東支部第30回定期大会(11月29日)
委員長 丹木 幸美さん
書記長 魚津智恵美さん

★江東区労連22年度青年部役員

部長：松井優希(地域労組こうとう)、
副部長：松丸圭司(東京土建江東支部)、
常任委員：西村恵子(江東区職労)、
諸隈智子(地域労組こうとう)、
建吉直樹(機関紙印刷所労組)

第40回秋の学習と交流のつどい感想文から

- ★話がとてもわかりやすく、何度もうなずいてしまいました(40代)。
★ウーバー、アマゾン、私は頼んだことはありませんが、自転車で忙しく走っていたり、携帯もって休んでいる姿をよく見かけます。彼らは個人事業主なのか労働者なのか…。自転車等でケガをする確率も多いと思います。できたら労働者として社会保障も充実できたらと(60代)。
★自分も普段利用しているアマゾンやウーバーイーツの裏側がわかりとても勉強になりました(30代)。
★労働者性の推定規定の話を読んで疑問がわいた。ニュースでみたアメリカのイーロンマスク氏の大量解雇はなぜ可能なのか(50代)。
★最初の報告をもう少しわかりやすくしてほしい。ウーバーやアマゾンでは使用者側が配達員を意図的に個人事業主・フリーランスにしようとしている意図を感じました。今後どうなるか注目したい(30代)。
★ニュースで見るウーバー、アマゾン配達員の労働問題を担当している平井弁護士の話が具体的にどういう事を会社に要求したいのかわかりやすかった。我々労働者が労働法を学ぶことによって会社側から一方的に不利益を押し付けられないようにしていきたい(40代)。
★自分たちと境遇は違うけど、みんなは大変な思いをして会社と団交をしてこちらの言い分は飲み込んでくれなく、毎回、同じ会話になってしまい話がなかなか進まない(50代)。
★世界的デリバリー事業者におけるデジタルコンピュータによる労働者の支配・奴隷化のディストピア。21世紀の暗澹たる現実、それに立ち向かう労働者の現状報告として大変参考になった(50代)。
★使用者側の法律を労働者側にしなければならぬ。技能実習制度は最悪なので廃止すべきである。
★アマゾンをよく利用していますが、配達員の方が「従業員」でなく「個人事業主」という枠組みで働いていることに驚いています。アマゾン、ウーバーは利用者には利便性が高いサービスだが、現場で働く配達員の犠牲の上で成立していると感じました(20代)。
★本日の平井弁護士のお話は大変良かったです。身近に利用しているウーバーやアマゾンの内情がひどく同じ働くものとしてはショックでした(40代)。
★ウーバーやアマゾンの具体的な事例を取り上げていただきとてもわかりやすく学ぶことができました。ABCテストに対抗して2億ドルの費用をかけて対抗してくるウーバーの姿勢にはびっくりだが、労働法制の改悪を許さず、今後も闘いをすすめていきたいと感じた(50代)。
★ウーバーやアマゾンなどの厳しい働き方を学ぶ機会になった。普段利用している人はたくさんいるが、労働者はこんなにも苦勞していることは知らなかった。これ以外にも同じようなことがおこると思うので労働者が働きやすい環境を作っていくことが大切だと(30代)。
★労基法上の労働者と労働組合法上の労働者は多少の違いがあれど労組法上の労働者に該当する人がフリーランスや個人事業主に多い印象を受けた。週の勤務時間を定めながら残業代を支払わない姿勢は労働法制の問題でもある(40代)。
★日本の法律が古すぎてなかなか改正されないことがよくわかった。公契約条例のように一般の取引でも業者の最低賃金が保障されるようになってほしい(30代)。
★事業主になったので自分で雇用した人にも気を付けなければいけないことがいっぱいあることがわかった。労働法制の改悪は相当やばいと思う(40代)。
★裁量労働制の拡大はアマゾン等定額制を正当化になると思うので反対です(60代)。
★これだけ世の中で生活苦の人間がいるにもかかわらず、労働賃金を上げない今の政府はただただ搾取するしかないのは労働者を見下している(30代)。



江東区労連からのお知らせ

第209回憲法9条守ろう・9の日宣伝行動

- 日時…1月19日(木)
場所…東大島(17:30-)、東陽町(7:30-)
辰巳・新木場(8:00-)

2023年度対区予算要求ヒアリング

- 日時…1月19日(木)
①9:30-、②10:50-
部局などは後日お知らせします
会場…江東区文化センター5F第8会議室
※コロナ感染拡大の状況によっては対面でのヒアリングができない可能性もあります。その際にご連絡いたします。

2023江東国民春闘共闘委員会発足・学習会

- 日時…2月15日(水)18:30開会
会場…江東区総合区民センター
第5会議室(7F)
記念講演『地域から国民春闘をどう闘うか』
講師…全労連議長 小畑雅子さん

※江東区労連23旗開きは残念ながら中止とします

労働相談の窓口から

年末も押し迫る中で何とか解決できて一安心といったところで。紹介します。

退職(組合員・男性・正規)

貸し切りバスの運行管理者。運転手に点呼を求めめる際のトラブルがきっかけで「会社を辞める」と言って会社を出てきてしまった事件。

《解決》団体交渉を申し入れた。団交では辞職がすでに認められるかどうか争いとなった。会社は保険証も返還したので辞職は成立とゆずらなかつたが、最終的に「会社都合の退職と解決金の支払い」での和解が成立した。

パワハラ(全労連ホットライン・女性・正規)

ホテルのフロント。24時間勤務交代制。体調が悪く少し休んでいたところ、マネージャーに机をたたき、暴言をはかれ体調不良に。社会保険も労働保険も未加入。未払い残業代も。

《解決》団体交渉を申し入れた。会社側はパワハラの実態を認めようとしなかつた。一方未払い残業代については一部支払いを認めた。しかし社会保険については24時間勤務で1日と計算できるので月の勤務日数が加入資格に達しないと社保加入を拒否。同じ勤務をしていながら社保加入している同僚もいるので、組合は社会年金事務所に資格確認請求をしたところ、会社に立ち入り調査をして指導。あらたに会社側は社保加入を前提にした案を提案、事務折衝をした結果、社保1年間の本人負担分を会社がすべて負担、解決金も別途支払うことなどで合意した。年金事務所が会社に立ち入り調査を行うなど異例の結果も。

パワハラ(組合員・男性・正規)

A社に勤めていたBさんは今年に入り専務から「さぼっているのか」やり方が遅いなどとハラスメントがあり、また仕事のやり方で体調を崩した。休職中に「病気を隠して入社したとか、自転車通勤をして定期代をごまかした等々」の理由で解雇。団交が決裂し、抗議行動も行われる中で労働審判を申し立てた。2回の期日で調停が成立して終了。《解決》