



〒530-0043 大阪市北区天満1丁目6番8号 六甲天満ビル801
管理職ユニオン・関西 TEL(06)6881-0781 FAX(06)6881-0782

組合員の皆さん 第29回定期組合大会は、 11月23日(土)午後2時開始です。

第29回定期組合大会が近づいてきました。

大会資料として「2024年度活動総括・25年度活動方針案」などは、別途送付します。

今大会は、現組織数を維持しつつ、自力と新しい協力・共闘、団結の方向の展望を決める重要な大会となります。

近日中に送付する配布資料を読んだうえで、大会参加をお願いします。



2024年11月12日

執行委員長 仲村 実

日 時 2024年11月23日(土、勤労感謝の日) 午後1時30分開場
午後2時開会～4時30分
大会終了後、事務所にて懇親会予定 午後5時～7時終了

場 所 エルおおさか 7階701
(大阪市中央区北浜東3-14 TEL 06-6941-7191)
最寄駅：京阪電車・地下鉄谷町線「天満橋駅」下車、西へ5分

大会議案の概要(予定です。大会資料送付時に確定します。)

- 1、活動総括案、決算報告、会計監査報告
- 2、活動方針案、会計予算案
- 3、ストライキ権確立提案
- 4、役員候補者の紹介
- 5、上記3、4項の投票説明
- 6、新役員挨拶

さわらび診療所分会結成

11月1日(金)18時から初団交

就業規則作成内容の“不利益”をめぐってなど



吹田市にある医療法人小憩会「さわらび診療所」勤務のAさんが6月に加入され、10月にBさんが加入され分会結成の10月21日に理事長に通知をしました。

法人の就業規則作成書面が突然、理事会から労働者代表に提案された。労働者代表が組合加入した井上さんであったため、すぐに組合に相談がありました。

その就業規則案は、社労士が作成したとのことであり、これまでの雇用・労働条件上の慣行が考慮されず不利益も多々あり、不必要と思われる細かい決まりが書かれてあり、医療機関にそぐわないところもあるものでした。理事会の理事が目を通してもいないのではないかと思われました。

理事会案を職場に配布し意見を聞いた上、質問書にまとめ9月17日に理事会に提出しました。質問の前提として、以下の4点が書かれています。①この質問者は労働者代表による意見書ではありません。②理事会からいただいた就業規則等につき条文理解のために以下の質問をしますので対面での説明会の開催を求めます。③36協定含め複数個所で労使協定が必要とされる条文があります。あらためて労使協定の場を設定されたい。④デイケアに20年以上来ていただいているT先生については9月いっぱいお休みをとられるということで、労働者代表として聞き取りができませんのでご了承ください。

理事会からの回答は、対面説明会の開催は拒否、36協定は無回答でした。社労士からの回答はあったものの納得できるものではありません。10月に入って理事（弁護士も同席）からの個人面談がおこなわれ、「医療法人小憩会運営方針」が理事会名で渡されました。そこでは「理事長の運営方針のまま、アウトリーチを中心とした事業展開に舵を切ります」と、「精神科医の訪問診療、多職種での訪問支援を中心に行う」としてしています。組合員の職場、さわらび診療所は「外来診療の縮小、デイケアの閉鎖は必須で考えております」としています。

10月21日、以下の協議事項で団体交渉を申入れ、11月1日(金)18時に開催が決まりました。初団交、注目ください。
(執行委員長 仲村)

2024年10月21日

医療法人小憩会
理事長 稲垣亮祐 様

管理職ユニオン・関西
執行委員長 仲村 実
同・さわらび診療所分会
分会長 A

団体交渉申入書

1) ～ 3) 略

4) 協議事項

- 1、貴法人が作成した「就業規則（案）」について。なお、当労働組合は、現在実行されている雇用、労働条件、職場環境に関わる内容の不利益変更は認めない姿勢であることを通知しておきます。
- 2、大幅減収、赤字決算についての説明と資料提出。
- 3、来年9月倒産を回避し、再建に向けた具体的スケジュールの明示。
- 4、定例的な労使の実務協議会の開催。
- 5、上記に関連する事項。

5) ～ 7) 略

マイナンバー保険証ってヤバくない？

最近腹が出てきた組合員

今年12月2日に紙の健康保険証の新規発行を終え、マイナ保険証が基本となる仕組みに変更されることになっています。経過措置として最長1年間は紙の保険証も使えることになってはいますが、マイナカードを持っていない人やマイナ保険証を登録していない人には”資格確認書“というカードを発行し、当面利用できるようなするという事です。

私はマイナンバーカードも作っていません。ということは、当然マイナ保険証も今は持っていないし、作ろうとも考えてはいません。とりあえず、現行の保険証を使うことにします。

10月21日付、日本経済新聞によれば、マイナカード保有者は8月末時点で9,300万人（日本の人口の75%）、そのうちの81%がマイナ保険証に登録済になっています。ところが、8月のマイナ保険証の利用率は12.43%、およそ8人に1人しか利用していないそうです。利用率の低さには様々なトラブルが発生していることがあるようです。

厚労省は8月、18歳以上のマイナカード保有者を対象にアンケートを実施したところ、「紛失しないか心配」が38.4%、「個人情報まとまって管理されることが不安」が39.5%にのぼったとの報告がありました。

普及が進まない背景の一つに他人の個人情報が紐づけされるトラブルが2023年に相次いで発生したことが日経新聞に掲載されていますが、それだけではなく様々なトラブルが発生しているようです。



このマイナ保険証を基本とする仕組みに無理やり舵を切った政府、特に前デジタル大臣の河野太郎氏がこの制度を積極的に推進してきたのですが、現大臣の平将明氏も見直しは考えていないようです。今後発生するだろう様々なトラブルにどの様に対処するのか、気になって仕方ありません。会見では河野氏と同じく記者や質問者のマイナ保険証に関する質問に的を得ない答えを返す等、心配が尽きません。私はこのマイナ保険証に様々な問題が多く、現時点で発生しているトラブル、今後も起こるであろう問題を調べていき、次回機関誌には具体的に報告したいと思っています。

とりあえず、現在、マイナ保険証への登録をしていない方は慌てて登録処理をする必要はなく、現行の保険証を使用するのが妥当かと思います。2025年12月1日以降の受診には資格確認書を所属保険組合、国民健康保険の場合はお役所に発行してもらえるので、医療機関での診察の際にはそれら保険証か資格確認書を医療機関受付で手渡すのが良いのかと思います。詳細は事前に所属保険組合、役所に問い合わせてください。(保険証の使用期限が2025年12月1日以前の場合にはその期限日まで、その後は資格確認書)。既に登録された方は今手元にある保険証が最長1年間使用可能ですのでそれを利用することが無難かなと思います。

急拡大するスポットワークが労働者の権利を空洞化する！

《急拡大する「スキマバイト」紹介》

タイミーという会社を聞いたことがあるでしょうか？ アプリを通じた「スキマバイト」の紹介で売り出している会社で、2017年の設立からまだ10年も経っていませんが、急成長しています。従来の派遣会社や人材紹介会社なども続々とスポットワーク事業に参入しており、主なものだけで、シェアフル、バイトル、ショートワークスなど多数に上ります。今年の4月からはメルカリ、秋からはリクルートも参入するとのことです。最近のニュースでは、「スキマバイト」アプリに登録している労働者の数が2500万人を突破したそうです。これは延べ人数であり、実際の人数はもっと少ないと思いますが、それを差し引いても驚異的です。



《アプリを通じた「スキマバイト」紹介って、どんなシステム？》

タイミーのシステムは、独自に開発したアプリを通じて、求人する会社と求職する労働者をマッチングするというもの。労働者は自分のスマートフォンにタイミーのアプリをダウンロードし、登録します。すると、様々な会社から、一日数時間だけの求人が入ってきます。労働者は様々な求人の内から、気に入ったものに応募します。基本的には、応募の先着順でマッチングされていきます。

マッチングが成立したら、労働者は、指定された日時に指定された就労先に出向きます。労働者は就労先に着いたら、自分のスマートホンで就労先から示されるQRコードを読み取ります。このQRコードは、就労先がタイミーから付与されたものです。労働者は、仕事が終わったら、再び就労先から示されるQRコードを読み取ります。つまり、事実上はタイミーのQRコードの読み取りという形で、勤怠管理と労働時間管理が行われているわけです。

その後、労働者はタイミーからすぐに賃金を引き出すことができるようになります。タイミーは、就労先に代わって労働者に賃金を支払い、その後、その賃金に3割をプラスして就労先に請求します。例えば、労働者の賃金が5000円なら、タイミーは就労先に6500円請求するわけです。

《労働者の権利は守られる？》

確かに便利なシステムですが、労働者の権利という視点からみると大きな問題をはらんでいます。

スポットワーク経験者348名を対象にしたある調査では、スキマバイトの勤務先でトラブルに遭ったことがある人は51.4%に上っています。トラブルの内容は、「仕事内容が事前に聞いていた内容と異なる」が52.0%、「労働条件（労働時間や給与など）が異なる」が46.9%。他、「教育や指導・指示が不十分」が20.1%、「パワハラやモラハラが横行する職場だった」が15.6%、「勤務中に怪我や事故に巻き込まれたが労災認定されなかった」が12.8%との結果になっています。また、勤務先でトラブルに遭ったことがあると回答した51.4%のうち、勤務先とのトラブルを紹介元（仲介会社）へ相談した人は63.1%。そのうち、トラブルが未だ解決していない人は57.5%とのことです。

実際、スポットワークに関係するトラブルについては、MUのほか各地のユニオンに相談が寄せられています。以下、実際にあった相談を紹介します。

（1）マッチングを一方向的にキャンセルされた！

労働者は、タイミーに登録すると、アプリで様々な会社からの求人を閲覧できます。そして、気に入った仕事に応募すると、先着順でマッチングされます。マッチングとは、いつどこで働くかが決まるということです。タイミーについての相談で多いのは、マッチングが成立しているにもかかわらず、会社から一方向的にキャンセルされ、賃金も休業手当も支払われないというものです。

労働契約は、会社の求人→労働者の応募→会社の承諾で成立します。書面は必要ではなく、口頭でも差し支えありません。ですので、マッチングが成立すれば契約成立であり、会社の都合で仕事をさせないとしても、民法では賃金全額を、労基法でも休業手当として賃金の6割以上を支払わなければなりません。ところが、これが支払われないという相談が寄せられているのです。

この点、タイミーはマッチング＝労働契約の成立ではないとし、労働者が就業場所に行き、就労先から示されるQRコードを読み込んだ時に契約が成立するというのですが、完全なデタラメです。

（2）苦情を言ったら求人からシャットアウトされた！

タイミーを通じて働きに行った場合、就労先は即戦力を期待しています。一日数時間だけの仕事ですから、仕事を教えていたら、それだけで終わってしまうからです。一方、労働者にとっては初めての仕事であり、段取りも分かりません。そうした事情もあって、色々なトラブルが生じることがあり、就労先でのハラスメン



トも発生しやすいのです。組合に寄せられた相談は、こうしたトラブルについて、就労先のハラスメント相談窓口に相談したところ、それ以降求人からシャットアウトされてしまったというものです。

また、タイミーを通じて、十数回同じ工場で働いていたのですが、連続で早帰りさせられ、その分の賃金も支払ってもらえなかったことから、タイミーのアプリにある感想欄に改善してもらいたいと書き込んだところ、それ以降求人からシャットアウトされてしまったという相談もあります。

タイミーのシステムでは、会社は気に入らない労働者を求人からシャットアウトすることができるのです。少しでも会社の機嫌を損ねれば、二度とその職場で働けなくなるというのは由々しき問題です。労働者としての権利がほぼ完全に剥奪されていると言っても過言ではないでしょう。

《日雇い派遣の復活》

スポットワーク事業を行っている会社は、求人企業と求職者のマッチングをしているだけとの建前です。しかし、実際には、求人広告、雇用契約書の作成から源泉徴収票の作成まで、スマホ・アプリの中で完結するようになっていきます。それ以上に問題なのは、多くのスポットワーク事業者が賃金の支払いを代行している他、労働時間管理もスマホ・アプリを通じて事実上行っており、遅刻や欠勤（仕事のキャンセル）に対してペナルティを課すなど、勤怠にかかる懲戒権も事実上一部行使していることです。つまり、スポットワーク事業者は、雇用主が行うべきことの大部分を代行しているのです。

以上の通り、「スキマバイト」の実態は日雇い派遣とほとんど同じです。もっとも、派遣の場合は派遣会社が一応雇用責任を取ることとされていましたが、「スキマバイト」の場合、労働者は就労先の会社と雇用契約を結ぶ形になっているため、スポットワーク事業者は雇用責任を一切取りません。より悪質であると言えるでしょう。

《社会保障制度からの排除と貧困の蓄積》

派遣労働の問題は、リーマンショックによる経済危機の際に一気に表面化しました。日比谷公園で展開された「年越し派遣村」を記憶している方もいらっしゃると思います。これらの運動は、労働者派遣法の改正へと繋がり、日雇い派遣についても、労働者の雇用を極度に不安定化させ、貧困を拡大するものとして原則禁止となりました。

「スキマバイト」は、これをそのまま復活させるものに他なりません。深刻な問題は、副業ではなく、本業で「スキマバイト」に従事する労働者が相当数出てくると思われることです。一日単位、数時間単位の契約であり、継続的な契約ではありませんから、雇用保障は何もありません。雇用保険にも社会保険にも加入できません。「日銭」を稼いで、その日暮らしせざるを得ないわけです。経済が順調に回り、次の仕事が見つかる限り問題は表面化しにくいですが、経済危機になって次の仕事が見つからなくなればたちまち破綻します。もちろん、病気や怪我、加齢によって仕事ができなくなっても同じです。労働者は社会保障制度からも排除され、貧困は蓄積し、どこかで爆発するのです。こんな働き方が拡大すれば、労働者の権利はほぼ完全に空洞化します。労働組合としての取組みが急務となっています。

(書記長 大橋)

「変わる労組」㊤、㊦、㊧が10月17日、18日、22日と3回連載されていた。

㊤での見出しが、『さらば「正社員クラブ」』、「パートや外国人も組合員に」である。㊦では、「交渉・要求力弱まる執行部」「賃上げ、旗振り役は企業・政府に」、㊧は、金属労協議長、UAゼンセン会長のコメントが掲載されている。

今回は㊤の記事を紹介します。

イオングループの労働組合連合会が取り上げられている。副会長が「現場で働く短時間労働者が組合に加入しなければ、職場の課題解決が出来ない」と力説とあり。組合員が約31万人、20年前の6.5倍となった。組合員のパートなどの比率は、04年の35%から24年には81%になった。「会社も組合の必要性を理解しており、パートの組合加入や、新組織の立ち上げに協力的だ」と言う。特定技能の在留資格で働く外国人労働者も入っている。

私は、「新組織の立ち上げに協力的」とは、企業内組織の正社員組織に準じて、同じ企業内雇用の短時間労働者のユニオンショップ協定を結んで組織しているのではないかと思われる。

エクシオグループ労働組合の委員長は「会社とは協調路線。各職場の従業員には『組合に協力しても会社に歯向かうことにはならない』と説明している」と紹介している。

紹介されているUAゼンセンは、「小売りや繊維業界の労働組合をまとめるUAゼンセンでは傘下の労組にパートなどの加入を促してきた。2024年時点で組合員数は10年前から25%多い約190万人になった。短時間労働者は6割を占める。直近1年間では加入した組合員の9割が短時間労働者だ。」としている。UAゼンセンは、連合内の最大組織で唯一組合員数を増やしてきた。

厚労省調査によると、全国の労働組合員数は、2023年時点で993万8千人、ピーク時（1994年）から2割少ない。その中でUAゼンセンのみが組合員増をしている。

日経記事は、労使協調、短時間非正規労働者の組織化、UAゼンセンの組織拡大、賃上げ、旗振り役は企業・政府をして「変わる労組」なのである。

業界や産業での賃金をはじめとする労働協約の改定闘争でストライキ闘争を闘うヨーロッパやアメリカの労働組合とは大きく異なります。

個人加盟のユニオンに駆け込む労働者は、雇止め解雇、パワハラ・セクハラ、いじめ・嫌がらせなど個人的不利益や精神的・肉体的苦痛について、企業内組合ではほとんど取り上げられていないと思われます。個人加盟ユニオンの団交や争議に対して、UAゼンセンの労働組合が敵対してきた事例もあります。私たちの事例で言えば、ワールド、三洋電機がありました。

労働組合が社会的影響力を低下している状態が続いています。労働運動そのものが魅力あるものになっていないことも厳然とあります。これまでの個別紛争の解決もしながら、業界や職種団体に影響力を持つ労働者組織を形成するかという観点から、反面教師的に学ぶべき点があるか考えてみたいと思います。

（執行委員長 仲村）