

# 未来



全労協・郵政産業労働者  
ユニオン長崎中野支部  
機関紙「みらい」  
NO. 4309  
22年12月16日(金)  
Tel・Fax 095-828-1953  
文責 支部書記長

# 今こそ労働組合 を考えよう

おはようございます。  
1年は早いもので、あ  
つという間に師走になっ  
たかと思えば、12月も  
半分が過ぎました。今年  
も残り少なくなりました。  
事故無く繁忙期を乗り切  
りましょう。

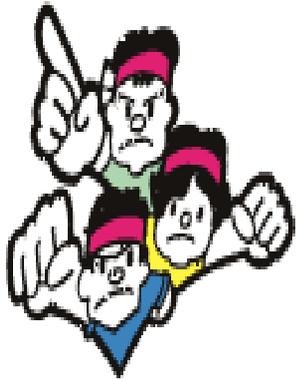
労働組合とは…労働者  
が、主体となって団結し  
労働条件の維持改善を目  
的とした団体と定義され  
ている。

日本国憲法では労働三  
権(団結権、団体交渉権  
争議権)が保障されてお  
り、それを担保する法律  
が労働組合法だ。

日本においては、18  
97年に片山潜、高野房  
太郎らが、労働組合期成  
会を立ち上げたのをきつ  
かけに日本最初の労働組  
合が結成されたがほどな  
く解散に追い込まれる。  
さらに1925年制定の  
悪名高き治安維持法によ

り、労働運動は冬の時代  
になる。そして、終戦に  
なりアメリカ軍(GHQ)  
の占領下のもと民主化の  
目玉政策の一つとして労  
組育成が掲げられた。現  
在、わが国で存在してい  
る労組のルーツが、ほと  
んど、この終戦から数年  
の間に結成された労組に  
あるという。

歴史を紐とけば、世界  
的には、産業革命、日本  
においては、明治維新以  
降の富国強兵、殖産興業  
のもと、急速に発展する  
工業化、高度に組織化さ  
れた産業により、それま  
で、顧みられることがな  
かった労働者の生活・地  
位を改善しようとする動  
きが出てきたのは必然的  
だったと言えるだろう。



## 物流業界で労組結成の 動き

先日、ウーバーイーツ  
の配達員有志が労組を結  
成し、運営会社に対し団

体交渉の場につくよう要  
求したが、会社側はこれ  
を拒否。これに対して東  
京都労働委員会は「配達  
員は事業の遂行に不可欠  
な労働力で、広い意味で  
会社の指揮監督下に置か  
れていて、労働組合法上  
の労働者にあたる」とし  
て会社側に団交のテーブ  
ルにつくよう救済命令を  
出した。

また、Amazonに  
おいても、労組結成のニ  
ュースは記憶に新しい。  
両者に共通するのは、フ  
リーランスまたは個人請  
負であり、労働法上の労  
働者にあたるか否かが大  
きな争点だ。難しい法的  
解釈も含まれるので、簡  
単に待遇改善は難しいだ  
ろうが、推移を見守って  
いきたい。

そもそも、労働者を安  
く長く働かせ利潤を最大  
化した資本側と、定め  
られた時間に仕事を終え、  
生活するのに必要な賃金  
を受け取りたい労働者側  
の利害が一致することは  
ないのだ。

そして労働者個人がい  
くら会社と交渉しても、  
あしらわれる。ここに労  
働者が、団結しなければ  
ならない理由がある。労

組の存在意義を一人一人  
が真剣に考えていきたい。



## 職場の声

12月13日の第3集  
配営業部のミーティング  
で、2時間超勤を行った  
場合に与えられる特例休  
息(10分)について周  
知がありました。周知で  
強調されたのは、特例休  
息についてはあくまでも  
「手すきで取得するこ  
と」でした。

辞書によると手すきと  
は「することがなくて暇  
なこと。手のあいている  
こと」となっています。  
繁忙期間中に関わらず、  
今の職場で手すきなどは  
ほとんどありません。超  
勤時にすることがなくて  
暇になれば超勤終了とな  
ります。

支部は火曜日の未来に  
掲載したように、長時間  
の連続労働による健康面  
などの弊害を避けること  
を目的に、年繁要求で超  
勤になった時の休憩・休  
息の与え方について、長

中局の考え方を明らかに  
するように求めました。  
この要請に対して12  
月14日、長中局は「健  
康面を配慮して」取得さ  
せることを周知し、社員  
が区切りの良い時点で1  
0分間の休憩を取得する  
ことを促す」と回答しま  
した。また取得の例とし  
て、集配日勤者の場合、  
2時間超勤なら18時4  
5分までに10分間の取  
得となることも示しまし  
た。



支部の要請に対する長  
中局の回答は、社員の健  
康面に配慮し長時間労働  
を避けたいという、特例  
休息を与える方向性を感じ  
ます。一方、第3集配  
営業部の「手すきで取得  
の周知内容では特例休息  
を取得するのは事実上不  
可能です。

特例休息の取得につい  
ては各部署一し、全社員  
が取得できるように再度  
周知の徹底を求めます。



仲間と競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。

期間雇用社員と希望者全員が正社員化を。

ゆびが、均等待遇、なげうち差別ー。

ユニオンは労基法裁判に勝利したぞー!