

働き方ASU－NET 第12回総会議案

2024年6月19日(水)

18時30分～

NPO法人 働き方 ASU-NET

2024年6月10日:改訂版

【働き方ASU-NET 第12回定期総会 式次第】

- ・ 開会あいさつ
- ・ 司会・議長 選出
- ・ 第1号議案提案 活動報告・決算報告・会計監査報告
- ・ 第2号議案提案 活動方針・予算案
- ・ 第3号議案提案 役員改選案
- ・ 一括討論
- ・ 第1～3号議案採択
- ・ 議長降任挨拶
- ・ 閉会挨拶

働き方ASU-NET 第12回総会議案書

○第1号議案

2023年度 活動報告（案）

◇はじめに

□1年の労働者をめぐる情勢の特徴

ロシアによるウクライナ侵攻が始まって2年を超えましたが、依然として戦火は収まりません。一方、ハマスへの反撃としてイスラエルがパレスチナ・ガザ地区を攻撃。罪のない多くの住民の命が奪われています。

無差別攻撃は国際法違反であり決して許されることではありません。安全安心な世界を継続するために必要なのは武力ではありません。日本は、世界に誇る平和憲法9条を持つ国として、停戦と解決のための行動を積極的に行うべきです。

しかし、岸田政権は平和に背を向け、米国に追随して「戦争する国」へと突き進んでいます。日本政府は、「安保三文書」に基づく「戦争国家」作りを本格的に進めるため、5年間で43兆円もの軍事費の確保を強行し、国民の非難の声が大きく高まった1年でした。

2023年5月、政府は新型コロナウイルスを5類に移行することを決定しましたが、未だ完全に収束しているとは言えません、長引く感染症の影響に物価高騰が加わり、貧困と格差を一層拡大してきました。

女性や非正規雇用労働者が雇用調整弁として扱われ、若者や高齢者の低賃金・不安定雇用が強いられています。高齢者・特に女性の低年金も問題です。個人の自立を支えるためにも、労働者の生活と雇用の改善が必要です。

□最低賃金について

全国一律1500円以上の実現を求め、10月1日から最低賃金が改訂され、全体的な水準を示す全国加重平均は1,004円となり、初めて時給が1千円を超えました。「過去最高の引き上げ」とは言うものの、物価高騰のもとで生活改善が実感できる引き上げではありません。最高額の東京(1,113円)と最低額の県(893円)との格差は220円(前年219円)に拡大する看過できない答申です。格差是正のためにと中央最低賃金審議会がランク数を4つから3つに減らした効果は見られず、ランク別・地域別最低賃金の限界を示すものとなりました。

ケア労働者については、不十分ながらも政府に賃金の引き上げ施策を出させました。しかし、物価高騰がつかぬか、実質賃金は下がり続けています。一方、大企業は内部留保を貯めこみ、過去最高の収益を上げています。

厚生労働省に対し自治体・議会から全国一律最低賃金制を求める意見書が提出された自治体は、2023年1月から9月まで76自治体に上っており、この4年間でも最高になっています。

私たちは、今すぐ最低賃金は1,500円以上、中小企業への抜本的支援策を要求するとともに、最低賃金全国一律制への法改正を目指します。また「年収の壁問題」はジェンダー差別を解消し自立できる賃金を実現する観点での制度設計と対策を求めています。

□非正規労働者の処遇・労働条件の改善は必須

この20年で、非正規雇用の労働者は1.5倍に増え、労働者の4割を占めていますが、非正規の賃金は正社員の7割以下です。この格差によって日本は、「賃金が上がらない国」となっています。非正規雇用の7割が女性で

あり、男女の賃金格差は依然大きいままです。

長引く物価高により、国民・中小業者の生活と経営は困難を極めています。ガソリンや電気代の高騰は日常生活やあらゆる経済活動の足かせとなっています。コロナ禍からお客が戻らない飲食店も多く、国保料・税の負担増には悲鳴が上がっています。燃油や原材料費などの値上がり分を取引価格に転嫁できない中で、コロナ関連特別融資の返済問題に直面しています。追い打ちをかけるのが消費税のインボイス制度です。売り上げ 1,000 万円以下の個人事業者やフリーランスなど多くの小規模事業者に新たに消費税を課し、物価高のさなかに 1 兆円を越す増税が押し付けられます。

□働き続けられる賃金労働条件の改善を

2022 年の民間給与実態調査でみる平均給与は男性 563 万円に対して、女性は 314 万円ですが、パートやアルバイトを含む正社員以外は 201 万円と低額です。2022 年賃金構造基本統計調査でみる一般労働者の男女間賃金格差は、男性 100 に対して、女性は 75.7、正規男性を 100 とした場合の非正規女性は 56.3 と依然として賃金差別が続いています。

2022 年7月から開始した男女賃金格差の公表(301 人以上規模の企業に義務付け)について、新聞赤旗(10月5日)によれば、男性を 100 とした場合の女性の賃金割合平均を企業規模別に調べたところ、企業規模が大きくなるほど、男女賃金格差が大きいことがわかっており、経済分野におけるジェンダー平等の実現にむけて大企業ほど責任が重く問われています。

□意思決定機関に女性の参画を

2023 年 6 月 21 日、世界経済フォーラムが、世界各国の男女平等の度合いを数値化した「ジェンダーギャップ指数」2023 年を発表しました。今回の調査では、男女が完全に平等な状態を 100%とした場合の全世界の達成率は 68.4%で、昨年度より 0.3 ポイントの改善が見られました。日本は国別ランキングで対象 146 カ国中 125 位(達成率 64.7%)と、前回より 0.25 ポイント落とし、順位を 9 つ下げ過去最低の結果となっています。発表がスタートした 2006 年の日本のジェンダー平等達成度は 64.5%で、17 年間ほとんど改善されておらず、主要先進国(G7)のなかでは最下位となっています。

□労働時間の短縮を

普通に働けばだれもが普通に暮らせる社会は憲法の基本的な人権規定です。人間らしいゆとりのある生活には、ジェンダー平等をすすめること、時間外労働をなくし、誰でも睡眠と自分の生活時間を確保するために所定労働時間を 1 日 7 時間にするなど労働時間短縮運動が必要です。

□万博・カジノ推進、統治機構改革すすめる維新府市政

「大阪・関西万博」の開幕まで1年となりました。昨年11月の「共同」の世論調査では「万博は不要」との回答が69%にのぼったのをはじめ、開催に多くの国民が懸念を抱いています。さらに「カジノのための万博」であると専門家の指摘と批判も上がっています。

しかし、維新府・市政は、懸念や批判には耳を傾けず「どんなに批判されても必要と訴え続ける」(吉村知事)という態度です。4 月には民間企業と自治体からの出向・派遣により万博推進局に新たに160人を増員しました。

維新政治は、「身を切る改革」と言いながら万博・カジノには大盤振る舞いしており、第二自民党と自ら公言するとおり自民党政治そのものであることも明らかとなり、住民要求との矛盾も広がってきています。

□おわりに

自民党の裏金問題で、大企業が提供した政治資金によって政治が動かされ、大企業を優遇する政治がすすめられていることが浮き彫りになって国民の怒りを買っています。

さらに、安保3文書の具体化や経済安保、食糧安保の動きからは、日米安保条約のもとで米国のいいなりになっていることも、ますます明らかになってきました。

岸田内閣の支持率が20%前後で低迷していることに表れているように、国民が自民党政治に愛想をつかしているもとで、政治を国民の手に取り戻す可能性が生まれています。

◇第11回総会

第11回定期総会を以下のように行いました。

2023年6月19日(月)18時30分～20時

場所: 大阪市中央区瓦町171 エスペランサ瓦町4階「アイクルの部屋」

出席数:49名(うち会場参加 7名、オンライン参加 4名、委任状 38名) 会員数:106名

第1号議案 2021年度 活動報告・決算報告・会計監査報告

第2号議案 2022年度 活動方針・予算案

第3号議案 役員改選案

提出議案は全て可決されました。

※定款第26条の総会成立要件、会員数の4分の1以上の出席を満たしています

※総会に先立ち、18時より理事・幹事会を行いました

※総会后、懇親会を行いました。

◇事務局会議

2023年度事務局会議議題記録

①2023年7月18日(火)18:30～ Zoom 参加者 14名

議題: 各運動の報告 総会報告・反省会 つどい・連続講座について ブログについて
2022年度連続講座動画公開について 事務局議事等の記録について

②2023年8月31日(木) 18:30～ Zoom 参加者 13名

議題: つどいについて 定例労働相談会の実施について その他

③2023年9月12日(火)18:30～ Zoom 参加者 9名

議題: 11月のつどいとフーデリ労働相談について その他

④2023年10月3日(火)18:30～ Zoom 参加者 10名

議題: 11月のつどいとフーデリ労働相談について その他

⑤2023年10月26日(木)18時半～ Zoom 参加者 10名

議題: 労働相談:11月17日 Zoom 開催:相談担当者の勉強会

⑥2023年12月11日(月)18時半～現地+Zoom 参加者 10名

議題: 11月のつどいと労働相談の振り返り 定例労働相談の開催について

⑦2024年1月25日(木)18時半～Zoom 参加者 12名

議題: 定例労働相談の実施方法について

⑧2024年2月29日(木)18時半～Zoom 参加者 9名

議題: 定例労働相談の実施方法について

⑨2024年4月1日(木)18時半～Zoom 参加者 7名

議題: なんでも相談会の振り返り、広報方法について

⑩2024年4月27日(土)18時半～Zoom 参加者 9名

議題: 総会について

⑪2024年5月23日(木)18時半～Zoom 参加者 7名

議題: なんでも労働相談会、定例化について、総会議案・総会運営について

◇ASUNET 主催のつどい・講座等

□第31回つどい

「フードリワーカーの現状と課題 ～ウーバーイーツユニオンの闘いの最前線から～」

コロナ禍のため4年ぶりのリアル開催による第31回つどいを2023年11月14日、エルおおさかで開催しました。

今回は「フードリワーカーの現状と課題～ウーバーイーツユニオンの闘いの最前線から～」のタイトルで、フードリ配達員をはじめプラットフォームワーカーとよばれる働き方の問題点についてシンポジウムをおこない、ウーバー配達員・ウーバーイーツユニオン組合員をはじめ会場・オンライン合わせて50名が参加しました。

1 シンポジウムの最初の報告は、伊藤大一さん(大阪経済大学准教授、当法人共同代表理事)による「プラットフォームワーカーの経済的分析」でした。伊藤さんは今年2～3月と8～9月に自身がウーバーイーツ配達員として調査にあたり、ウーバーイーツの仕組みの説明をまじえてウーバー配達員の賃金・報酬など労働条件の問題点を示されました。

2 次の報告は、川上資人弁護士(UberEats 弁護団)による「プラットフォームワーカーの法的視点からの分析」で、ウーバーイーツユニオン結成時から関わってこれた経験をもとに、闘いの経緯と現在の課題を明らかにされました。2022年11月の東京都労委勝利命令によってウーバーイーツ配達員が労組法上の労働者と認定されたが、なお労基法上の労働者ではなく、労働者保護から除かれていること。ウーバーイーツ配達員が求めているのは「自由な働き方」と「最低限の保障」だが、労基法上の労働者となると使用者に従属することになり、自由な働き方が失われることにつながる。この「自由と規制」をどう解決するかが求められると語られました。

3 ウーバーイーツユニオンの渡辺雅史執行委員長からの報告は、毎月の例会で意見交換、ストレス発散しながら改善の方向を模索してきたが、運営側(ウーバーイーツ)に意見が伝えられず、配達員と注文者の関係で終わっていると、AIアルゴリズムの指示で働くもどかしさが語られました。



シンポジウム
フードリワーカーの現状と課題
～ウーバーイーツユニオンの闘いの最前線から～

2023.
日時 11.14(火) 18:30～
(18:00 開場)

会場 エルおおさか南館734号室
現地(資料代500円)
ZOOM(無料)


住所: 大阪市中央区北浜東3-14
TEL: 06-6942-0001

- 伊藤大一 大阪経済大学准教授
「プラットフォームワーカーの経済的視点からの分析」
- 川上資人 弁護士 (UberEats 弁護団)
「プラットフォームワーカーの法的視点からの分析」


ZoomURLはこちら

食事配達サービスが急拡大し、フリーランスのフードリ配達員が急速に広がっています。スマホ一つで配達される便利さの裏に隠れたフードリサービスの問題を、気鋭の経済学者が分かりやすく解き明かします。さらに、フードリ配達員の救済に取組む弁護士や、配達員の方から、現場が抱える様々な実態をリアルに報告します。フードリ配達員の方、労働組合、弁護士、社労士、メディアその他ご関心をお持ちのみなさん、「雇用によらない働き方」を大阪で考える格好の機会です。現地、ZOOMのハイブリッド開催です。ぜひ、ご出席ください。

◇働き方ASU-NET第31回つどい◇ 主催 NPO法人 働き方ASU-NET TEL:06-6809-4926

4 参加された労組役員、配達員からの発言では、「労働組合に対するアレルギーがある配達員もいる」「交通事故が発生して、ウーバーイーツに連絡しようとしてアプリを見たら、英語の表記で電話番号も見当たらなかった（後に改善）」「クエスト（歩合給）の当たり外れが、射幸心をあおっているようだ」「交通事故の被害者からウーバーイーツだけでなく配達員が訴えられた」「公正取引委員会の動きが見えない」など、問題点が指摘されました。

5 閉会挨拶で脇田滋さん（龍谷大学名誉教授、当法人理事）が欧米や韓国でのとりくみ、立法化の動きを示し、「『自由と規制』の問題もあるが、プラットフォームワーカーの労働者性を認める動きが海外では大きな流れになっており、日本での運動の後れがはっきりしている」と指摘されました。

「つどい」閉会後の懇親会に、ウーバーイーツ関係者が揃って参加され、当会との交流を深めることができました。

シンポジウムの3日後に「フーデリ労働110番」をオンラインで開催しました。残念ながら参加者はありませんでしたが、フーデリ労働者をはじめ、プラットフォームワーカー、フリーランスで働く方々も含めた労働相談の開催に取り組む契機となりました。



フーデリ労働相談 110番

実施日 **11月17日(金)**

時間 **18:30~20:30**

受付方法 **ZOOM (オンライン)**

URLはこちら

- フードデリバリー（UberEats、出前館など）で働く方々を対象に、ZOOMでの労働相談を実施します。全国各地どなたでもご相談いただけます。弁護士、社労士、労働問題に取組むソーシャルワーカーなどの専門家が、無料でアドバイスします。
- 「アプリの利用を突然禁止された」、「配達中にトラブルに巻き込まれた」など、どんなご相談もお受けいたします。
- 秘密厳守。他の相談者との同席はありません。

主催 NPO法人 働き方ASU-NET

◇共催した催し

□第11回なくそう!官製ワーキングプア大阪集会

「これでいいのか公共サービス～希望をつくろう」

10月29日、エル大阪において、NPO 働き方 ASU-NET をはじめ8団体（NPO 官製ワーキングプア研究会、非正規労働者の権利実現全国会議、労働と人権サポートセンター大阪、非正規公務員（ヴィセス）、公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと）、民主法律協会、大阪労働者弁護団）の共催と全国公立大学教職員連合会の後援で、今年も第11回目の「なくそう！官製ワーキングプア大阪集会」を開催しました。

年々共催団体や後援団体が増え、実行委員会も毎回20名を超える参加で、活発な議論を一から積み上げて集会をつくってきました。

今年の参加者は、近畿6県以外からは北海道・東京・埼玉・静岡・愛知・広島・福岡・北九州・鹿児島など、全国各地からの参加者があり地域も広がっています。午前午後の参加者は205名（Web40名）で初めて200名を超えました。また、「会計年度任用職員制度を政治課題に」と政党への働きかけを強め、社民・れいわ・共産などの地方議員、国会議員、議員秘書の参加やメディアの参加も多く、運動の広がりも実感できました。

今年は、会計年度制度が施行されて3年がたち、3年で雇止めできることを利用して民間委託が進行し、全員が1年任期という極端に弱い立場は、職場でのあらゆるハラスメントを引き起こしています。今年の集会では、このような状況に負けないで非正規当事者が「3年公募」の実態アンケートや『ハラスメント』の実態アンケートに取り組み、それらの結果を持ち寄り、現状を共通認識にして議論しました。また、大阪実行委員会のメンバーが自ら短編映

画「私は非正規公務員」を制作して実態を告発し、仕事の実態と不安定な雇用の理不尽さが迫り参加者の共感が広がりました。

午前の3つの分科会では「会計年度任用職員制度総ざらい」「公共サービスの劣化～担い手を考える」「公務非正規ハラスメントアンケートで出てきたこと」に分かれて議論し、それぞれ現状の問題点を深め、今後の課題も明らかにしました。

午後からの全体会では、北九州会計年度職員の国賠訴訟、大阪教育合同の大阪府労働委員会闘争、兵庫県子ども病院の不当労働行為、堺市学童保育の雇止め上告、ABC マートの闘いなど、5つの職場から元気な闘いの報告がありました。

記念講演の竹信三恵子和光大学名誉教授は「非正規の味方はたくさんいる、地域巻き込み型運動のすすめ」と題して、自治体の果たす役割と公務労働者のますますの重要性、公共サービスの利用者である市民と結びついて運動主体をつくること、そして自治体議員やメディアを味方にしてより良い公共サービスをつくろうと話されました。

最後に集会の総括コメントは安周永龍谷大学教授から、韓国の最賃運動や非正規の正規化運動にも触れて、労働運動と市民運動の連携の重要性と日本の今後の運動への期待を込めて激励していただきました。

◇研究会活動

□森岡ゼミ

「森岡ゼミ」は、森岡孝二先生の関西大学大学院ゼミを、先生の退職後も「働き方 ASU-NET」において継承して開催してきました。主に経済学に関する本をテキストに行ってきました。森岡先生が亡くなられた後も、継続して月に1回開催しています。

毎月：第3水曜日午後開催 参加者：約7名

2023 年度開催記録：

＊テキスト：夏目啓二編『GAFAM 支配と民主的規制』

4月19日

＊テキスト：

河音琢郎・豊福裕二・野口義直・平野健 編

『21 世紀のアメリカ資本主義 ―グローバル蓄積構造の変容』

5月17日、6月21日、7月19日、9月20日、10月18日、11月15日、12月20日、1月17日、2月21日、3月20日

□労働時間研究会

「労働時間研究会」は、「働き方 ASU-NET」の主要な活動の一つとして、働き方に関する調査・研究する会として、森岡孝二先生の指導の下に、研究会を開催してきました。森岡先生の逝去後も継続して研究会活動を行っています。これまでは主に働き方に関する本で学んできましたが、もう一つの活動である、働き方・長時間労働・働きすぎ等の調査に関しては、まだ課題として残っています。

毎月：第3月曜日夕方開催 参加者：約7名

2023 年度開催記録：

＊テキスト：二宮 厚美『社会サービスの経済学』

4月17日、5月15日、6月12日、7月24日、9月25日、10月23日、11月20日、12月18日

＊テキスト：小栗崇資『社会・企業の変革と SDGs: マルクスの視点から考える』

1月15日、2月19日、3月18日

□韓国語講座

今年でこの講座も 5 年目を迎えます。毎月2回を基本として、毎日放送の八木早希さんのポットキャストをテキストに伊藤氏の指導のもと楽しく勉強してきました。

もともと、韓国の労働状況や非正規の正規化などの進んだ状況を学習するため、韓国視察などに役立てたいという要望から始まった講座です。

「話せる韓国語」を目指して、主に日常会話を聞いて、しゃべって覚えていくという、誰でも、どこから参加しても問題なく勉強できる方法です。

現在 Lesson78までを終了し、復習を兼ねて「旅行会話」や「数字」に取り組んでいます。

また、その時々韓国の政治情勢(4月の韓国総選挙)や、映画やドラマ、音楽や本の話題と、語学だけでなく韓国の文化や歴史・政治に触れることができる情報も満載で、楽しい時間になっています。一昨年からは韓国語で歌を取り入れ、国民的な歌、はやりの POP など若返って熱唱しています。

昨年末には語学研修として鶴橋のコリアタウン散策で本場の食事とショッピングも楽しみました。昨年は韓国釜山での実地研修に講座参加者全員で参加しましたが、今年も何か取り組みたいと検討中です。

会員募集は年中していますので、是非お声をおかけください。

会費は基本的に月500円、どなたでも何時からでもご参加ください。(会場は地下鉄堺筋本町から5分「道修商事」4階アイクル会議室) 連絡先川西 090-3050-8219

◇ASU-NET ホームページ:

ブログの記録 概要 (2023年6月～2024年6月)

[2024.06.03 現在]

(1)投稿

No	投稿日	投稿者	表題
20	2024年4月2日	脇田	[催し情報] 第10回過労死防止大阪センター総会・シンポジウム (4/19 18:30) 2024年問題と過労死防止
19	2024年3月21日	脇田	[連続エッセイ] 第84回 EUがプラットフォーム労働指令案で合意し最終決定へ進む
18	2024年3月1日	喜多	なんでも労働相談会 一明日(あす)への扉ー
17	2024年2月20日	脇田	[連続エッセイ] 第83回 ILOが「プラットフォーム経済におけるディーセントワーク」に関する新国際基準へ第一歩
16	2024年2月14日	脇田	[連続エッセイ] 第82回 「偽装自営業」是正を進めるスペイン(上) Amazon事件・マドリード社会裁判所判決
15	2024年1月6日	川西	署名への協力を!「秋田県による雇止めリスクをなくしたい」
14	2023年12月25日	喜多	第31回つどい「フードリワーカーの現状と課題 ～ウーバーイーツユニオンの闘いの最前線から～」の報告
13	2023年12月24日	川西	[Asu-net徒然草] 人権無視の会計年度任用職員は持続可能な制度と言えるのか
12	2023年12月5日	脇田	[連続エッセイ] 第81回 韓国で大きく進むプラットフォーム労働者の権利実現(下) 協約・条例による権利保障
11	2023年11月21日	脇田	[連続エッセイ] 第80回 韓国で大きく進むプラットフォーム労働者の権利実現(中) 配達員の団結活動
10	2023年11月17日	垣見	コロナ5類以降後の福祉労働者(障害者雇用)の「出勤停止」休業補償の一例
9	2023年11月14日	脇田	[連続エッセイ] 第79回 韓国で大きく進むプラットフォーム労働者の権利実現(上) PF労働希望探し
8	2023年11月7日	脇田	[外国の労働・社会関連情報] 労働News 国連自由権規約委、2023年11月3日、韓国に労働人権侵害を止めるよう警告
7	2023年11月6日	脇田	[連続エッセイ] 第78回 New York市の画期的「フードデリバリー労働者」権利保障法
6	2023年10月17日	高田	フードリ労働相談110番 11月17日 Zoom開催
5	2023年10月7日	喜多	[Asu-net徒然草] 法改正が偽装を生み出す? 「偽装一人親方」の真の問題とは何か
4	2023年10月5日	坂倉	[トピックス] ヤマト運輸をたった1人のドライバーが変えた? 変形労働時間制を廃止に追い込んだ6年間の闘い
3	2023年10月4日	高田	働き方ASU-NETシンポジウム フードリワーカーの現状と課題～ウーバーイーツユニオンの闘いの最前線から～ 11月14日開催
2	2023年8月13日	喜多	[Asu-net徒然草] 労働者(ヒト)を外注(モノ)に変える消費税 今度は個人事業主を減ぼそうとしている
1	2023年7月18日	垣見	[Asu-net徒然草] 福祉現場におけるコロナ対策

(2)月別訪問者数

2023-07 21983	2023-11 31577	2024-03 48462	この1年間に訪問者数は急増し、1年前の2～3倍に達している。とくに、23年10月以降は、毎日約1400人の訪問者を数えている。ただ、5/29に11045人に急増して以降、6/3まで連日7500人を超えている。急増の理由については調査中。
2023-08 20035	2023-12 38292	2024-04 46517	
2023-09 24525	2024-01 47592	2024-05 37503 (●5/21まで)	
2023-10 31577	2024-02 46640	2024-06	

【小括】2023 年総会で提起された目標から指摘できる全体評価・反省点は以下の2点である。

- ①「ブログへの書き込みを継続し、平均月 4 回(毎週一回以上)の書き込み」2023 年 10 月、11 月は、4 回の書き込みができた。2024 年 1 月以降の書き込みが少なかった。
- ②「季刊誌の代わりに Web 雑誌を作成し発信する」という目標は、ブログに「Asu-net 徒然草」という「カテゴリー」を作成し、23 年 6 月～24 年 6 月までに 5 つの記事がアップされており、これに加えて記事を追加し、2024 年版の「Web 雑誌」にする必要がある。

◇だれでも労働相談

□はじめに

今期も、およそ20件の超える労働相談がありました。

(当職の士業としての HP 経由の有料労働相談を除き、NPO および紹介者経由の無料相談のみをカウントしています。)

相談件数は減っていますが、なかなか個性的な相談が多くありました。離島からの相談や医療関係職でのセクハラ、アマゾンの倉庫でのリアルな働き方模様に関するトラブルの相談、などがありました。

2010年代は、不当解雇案件や社会保険未加入、派遣切り、パワハラや残業代不払いの案件の相談が多く寄せられました。2020年～24年は、解雇、派遣切り、自宅待機、転職先がブラック企業だったなど、雇用の劣化に直面した相談案件が相次いで寄せられました。

以下、最近の解決報告と20年～24年の期間を通じての相談事例の一部を紹介させていただきます。また、相談事例をノベルの形でまとめた書籍のご案内もさせていただきますので、広げてくだされば望外の幸せです。

□新規案件報告

- ・離島の宿泊施設、20代女性 賃金未払い、休日無しでの勤務
- ・アマゾンの倉庫で働いていた派遣労働者、40代男性 雇い止め、金銭和解

□報告案件

- ・福祉施設「分福」、50代女性 パワハラと賃金未払い。裁判で勝利。
- ・吉川歯科 30代女性ら 春闘ベアについて交渉。夏季一時金について交渉。
- ・調剤グループ「株式会社 MIK」 40代男性・派遣社員 不当な派遣切り 契約期間内の派遣切り。
- ・不動産会社「株式会社 REIA」 30代男性・正社員 給料減額・社保未加入 雇用契約書に記載の基本給から当事者の同意なしで2割カット(月18万円が14万4千円に)されていたのでそれを請求したいという相談。新型コロナウイルスによる業績悪化などを奇貨として、労働条件の引き下げをした案件であり、社保も未加入であった。

- ・飲食会社「ビルドアップ」 正規 30代男性 賃金未払 中国人の方。コロナを理由に昼間の仕事から突然夜勤へと変更される。応じられませんかと答えたと自主都合退職として勝手に退職手続きを取られる。解雇を撤回させ、雇用調整需給金を活用して雇用を確保。その後、有給をすべて所得して会社都合で退職。
- ・介護会社「スーパーコート」 40代男性・40代女性 残業代未払いとパワハラ。「コロナによる人員配置体制のため」にわずか1日前に通知され人事異動がされる。心身に変調をきたし、鬱病発生。退職させるために嫌がらせではないかと交渉、和解。
- ・某派遣会社 30代男性 偽装請負。中間搾取の案件。
- ・某農園 40代男性
- ・某大学 20代女性 土日や夜間の実験を強要される。教員が家に帰らなかったり、段ボールを引いて研究室で寝ていたりなどの働き方をしている
- ・営業会社 正規 40代女性 パワハラ 直属の上司が情緒不安定で、個人的な感情で周囲を不愉快にさせている状況が続く。数ヶ月前に上長に相談するも、改善されないまま放置されている。
- ・パン製造会社「神戸屋」 正規 40代女性 有給取得 20年勤務しても給料がほとんどあがらず手取り15万円の「神戸屋」。しかも、これまで有給を年5日以上は取ることができないと「上長から」いわれていた案件。
- ・飲食会社「INSOU OSAKA」 正規 40代男性 賃金未払 裁判を経て、無事、解決(担当:清水弁護士) 未払い残業など。
- ・製造会社 20代女性 内定取り消し
- ・IT系 非正規 30代女性 雇い止め
- ・派遣会社 派遣 40代男性 雇い止め
- ・HP作成会社 エンジニア 20代女性 パワハラ
- ・警備会社 30代男性ら 休業補償(6割以上の補償を獲得する成果をえる)
- ・飲食会社 20代女性 自宅待機にしながら休業手当不支給(交渉により、支払われる)
- ・派遣会社 30代男性 「契約期間を3か月から2か月に変えられた」
- ・派遣 30代男性 自宅待機で6割保障の案件。
- ・飲食会社 20代男性 雇止め
- ・医療系 30代女性 安全配慮義務
- ・派遣 40代男性 派遣切り
- ・飲食、正規 40代男性 長時間労働・パワハラ 組合加入 金銭和解
- ・風俗、非正規、女・20代、給料未払
- ・IT、正規、男・30代、長時間労働・パワハラ
- ・スーパー、契約、女・30代、解雇
- ・販売、女・30代、パワハラ
- ・建設、男・30代、労働条件引き下げ
- ・接骨、正規、男・20代、解雇・時間外
- ・イベント、正規、女・40代、辞めさせない
- ・内装、正規、男・20代、超過勤務
- ・HP、正規、女・30代、退職強要
- ・雑貨販売、女・20代、配転・解雇、(本人希望の退職で解決)
- ・不動産、男・50代、パワハラ・損害賠償(退職和解)
- ・金属、正規、男・40代、パワハラ(関連労組へ紹介)

- ・商社、正規、女・30代、パワハラ
- ・飲食関係、男・40代、パワハラ・長時間労働（金銭和解）
- ・交通、正規、男・40代、うつ病
- ・IT、正規、男・30代、長時間労働
- ・給油、正規、男・40代、解雇
- ・特許、正規、女・30代、試用期間内解雇
- ・商社、正規、女・20代、超時間（労基対応）
- ・病院、正規、女・30代、パワハラ
- ・郵便、契約、女・30代降格
- ・夜職、非正規、女・20代、バックが雑費やら寮費やらで理由をつけられて0円

□まとめ

当 NPO は、従来から、「つどい」の開催とともに、他団体との協力の下に、労働相談分野で成果をあげてきました。が、この点に関しても、再構築が必要とされています。

とはいえ、雇用の劣化に対して、少しでも歯止めにならねば、と思っています。困ったことがあったら、ご相談ください。

☆相談事例をまとめた書籍のご案内

手前味噌ではありますが、相談事例をノベルの形でまとめた書籍の案内をさせていただきます。事案は、NPO 法人「働き方 ASU-Net」や地域労組で受け付けた相談内容・解決内容を元にしてしています。ぜひ、横へ広げてくださるよう、お願い申し上げます。

非正規労働者やブラック企業で働く労働者に勇気と希望を与える実践ノベルです。各章ともに、すべてハッピーエンド、それだけではなく、労働分野の本には珍しく、感涙必至の感動のラストが待ち構えています。

労働 NPO の事件簿～仕事をめぐる「名もなき人たち」のたたかい～

特定社会保険労務士・作家 北出 茂 著 花伝社 256 ページ 定価 1,700 円+税

ISBN-10 : 4763420488 ISBN-13 : 978-4763420480

働く者がどこまでも追い込まれていく現代日本において、労働組合とも無縁の非正規労働者は、どのようにして自らの権利を守ればよいのか？ 豊富な事例をもとに、誰でも使える制度と何でも相談できる労働 NPO の活躍を描いた、読みやすく役に立つ小説集登場！

【目次】

- 第1章 派遣社員に対する差別的待遇
- 第2章 非正規社員に対する雇止め
- 第3章 引越し屋さん罰金事件
- 第4章 有給休暇のない会社
- 第5章 不当解雇は撤回できるか？
- 第6章 内定取消と法的根拠
- 第7章 外国人労働者の悲哀
- 第8章 ガールズバー事件



【著者プロフィール】

北出 茂（著/文） 特定社会保険労務士（大阪府社会保険労務士会所属）。

NPO 法人働き方 ASU-NET 常任理事（相談員）、過労死防止大阪センター事務局長、地域労組おおさか青年部顧問、などを歴任。著書に『過労死のない社会を』（岩波ブックレット、共著）、『これではお先まつ暗！』（学習の友社、共著）など。

□「なんでも労働相談会」開催

歴史ある「だれでも労働相談」を情勢と主体的条件に見合う形態に発展させる試みに着手しました。

11月の「フーデリ労働110番」につづき、事務局会議で討議を重ねた結果、「なんでも労働相談会」と銘打って、面談・電話・オンライン併用の無料相談をスタートさせました。ASU-NETの対外的な活動PRの一層の推進と活性化にもつなげようと2ヵ月に1回程度、定期に開催することとしました。

開催概要と相談メンバーの紹介が一目でわかるチラシを作成して、ホームページに掲載し、SNS や各団体のメーリング・リストを活用して拡散しました。

第1回（3月25日）は電話相談が1件あり、長時間労働とパワハラによる労災請求事案について引き続き弁護士が相談にあたりました。第2回（5月27日）は相談がありませんでした。

◇闘い・取り組みの支援

□関西大学法人の違法解雇闘争

関西大学中部高等部では、2010年の開校以来、「勤務の多寡に関わらず」「教育職員調整手当」を残業代として支払うという違法な就業規則の下に教員の長時間労働が蔓延していました。2016年の労働時間調査で、残業時間が年間2000時間を超える教員がいたことが発覚しています。そのような過重労働、長時間労働が常態化した職場で労基署に違法残業を告発した関西大学中部高等部教諭を2018年4月に関西大学は、生徒指導に問題があったとして不当解雇しました。

ASU-NETでは、大阪地裁での地位確認訴訟、大阪府労働委員会での救済命令申立支援について、傍聴の支援と署名活動の支援、毎月一回のJR高槻駅での争議解決宣伝での支援を行ってきました。2020年12月からは、阪急関大前での宣伝活動の支援を行ってきました。1年の活動で、5000枚以上の宣伝ビラの配布、プラスターボードでの訴えを行うことができました。

2020年9月には、大阪府労働委員会から団交拒否・支配介入（組合潰し）の救済命令が出ましたが、解雇については不当命令でした。中央労働委員会での再審査申立に関しても引き続き支援を行います。

また、HPにおいて、労働組合活動の支援について、関西大学争議のコーナーを設け、記事を随時掲載してきました。また、関西大学争議の支援にとどまらず、教員の働き方に関する記事を掲載し、教員の長時間労働の問題を提起し、関西大学における長時間労働の実態を訴え、争議の早期解決に向けた支援を行ってきました。

2021年9月30日に大阪地裁での地位確認訴訟が和解により終結しました。そして、2023年9月5日に関西大学と関西大学初等部・中部部・高等部教員組合の間で争われていた不当労働行為事件について、組合も納得する形で和解が成立しました。

2024年3月3日に大阪国労会館で報告集会が行われました。脇田元代表理事、岩城代表理事が挨拶し、争議の和解を共有しました。当該からもアスネットの支援に謝辞がありました。

これにて、関西大学における不当解雇事件は終結しました。会員の皆様のご声援が争議解決に寄与したことは言うまでもありません。これからも教員の働き方について、アスネットは発信してまいります。

□ヤマハ英語講師ユニオンの支援

ヤマハ英語講師は、「名ばかり事業主」の実態に疑問を感じて、ASU-NET に労働相談があり、「労働契約」を目指して、2018年12月に、株式会社ヤマハミュージックジャパンに所属する英語講師十数名が労働組合「ヤマハ英語講師 ユニオン」を結成しました。その後、英語講師の雇用化を目指して同社と粘り強く交渉した結果、「英語講師の雇用化制度導入」という成果を勝ち取ることができました。ASU-NETでは、ユニオン結成の援助・毎回の団体交渉への参加など支援を続けてきました。2021 年7月1日より、雇用化される英語講師が誕生しましたが、雇用化後の労働条件についても、毎年要求書を提出し会社側と粘り強い団体交渉を続け、少しずつ処遇の改善をしてきました。

2024年春闘要求では、①大幅な賃金引上げ、②有給休暇の時間単位取得、③来年の無期契約への移行、などについて団体交渉をしました。全員一律 5%のベースアップと、別途評価が入りますが10円～30円の昇給を回答しました。

2026 年には、いよいよ無期転換になります。今後協議を進めていくことも確認しました。

今年の春闘では、一定の改善もありましたが、近時の物価の高騰を前提とすると不十分であると言わざるを得ません。英語講師が安心して働き続けられるよう、引き続き、粘り強く交渉していきます。ASU-NETとしても支援を続けていきます。

◇第1号議案 2023年度 決算報告案 収支表

[NPO法人働き方ASU-NET 2023年度 会計資料]			
NPO法人働き方ASU-NET 2023年度決算案(2023年4月1日～2024年4月1日)			
【資産の部】	期末	期初	備考
現金	0	0	
ゆうちょ銀行預金	538,105	272,658	
ゆうちょ振替口座	423,072	703,501	
保証金	426,000	426,000	
未払金	0	0	
資産合計	1,387,177	1,402,159	
手持資金	961,177	976,159	
【収入の部】	項目	備考	
会費収入	163,000	会員年会費 前期:158,000.-	
寄付収入	105,120	前期寄付 127,000.-	
講演会事業収入	7,000		
書籍販売	1,000		
雑収入	0		
受取利息	3	ゆうちょ預金	
収入合計	276,123		
【支出の部】	項目	備考	
講演会謝礼	30,000		
その他講演会費	22,500		
旅費交通費	0		
会議費	9,000		
電話代	57,055	電話代:携帯電話への転送電話代を含む	
HP費用	14,850	サーバー費 13,200.- ドメイン料 1,650.-	
郵送費	15,750	総会案内・会費請求、返信用ハガキ	
消耗品費	0		
事務用品費	6,756	総会議案印刷、封筒、プリンタインキ 等	
水道光熱費	0		
地代家賃	120,000	アイクル部屋 棚・賃借料 月10,000 × 12	
賛助金	5,000	官製ワーキングプア賛助金	
振込手数料	9,594		
その他雑費	600		
支出合計	291,105		
差引収支高	-14,982		
前期末繰越残高	1,402,159	郵便局口座残高等	
前期末払金処理	0	※現会員数(2024-03-31現在): 101名	
今期差引収支額	-14,982	上記金額 (内前年度未納 28名)	
次期繰越額	1,387,177	保証金を含む ※次期繰越手持資金 961,177.-	

◇第1号議案 2023年度 決算報告案 活動計算書

法人名: 特定非営利法人働き方ASU-NET

活動計算書

2023 年 4 月 1 日 ~ 2024 年 3 月 31 日 まで

(単位:円)

科 目	金 額		
I 経常収益			
1. 受取会費			
正会員受取会費	163,000		
賛助会員受取会費	0	163,000	
2. 受取寄付金			
受取寄付金	105,120		
施設等受入評価益	0	105,120	
3. 受取助成金等			
受取民間助成金	0		
受取国庫補助金	0	0	
4. 事業収益			
自主事業収益	8,000		
受託事業収益	0	8,000	
5. その他収益			
受取利息	3		
立替金回収	0		
雑収益	0	3	
経常収益計			276,123
II 経常費用			
1. 事業費			
(1)人件費			
給料手当	0		
人件費計	0		
(2)その他経費			
講演会費	52,500		
業務委託費	0		
印刷製本費	0		
旅費交通費	0		
会議費	9,000		
通信運搬費	87,655		
地代家賃・賃借料	120,000		
水道光熱費	0		
事務用品・消耗品費	6,756		
雑費	15,194		
その他経費計	291,105		
事業費計		291,105	
2. 管理費			
(1)人件費			
福利厚生費	0		
人件費計	0		
(2)その他経費			
通信運搬費	0		
消耗品費	0		
旅費交通費	0		
雑費	0		
その他経費計	0		
管理費計		0	
経常費用計			291,105
当期正味財産増減額			△ 14,982
前期繰越正味財産額			1,402,159
次期繰越正味財産額			1,387,177

◇第1号議案 2023年度 決算報告案 貸借対照表

法人名: 特定非営利法人働き方ASU-NET

貸借対照表

2024 年 3 月 31 日現在

(単位:円)

科 目	金 額		
I 資産の部			
1. 流動資産			
現金預金	961,177		
立替金	0		
青年援助事業用預金	0		
流動資産合計		961,177	
2. 固定資産			
(1)有形固定資産			
車両運搬具	0		
有形固定資産計	0		
(2)無形固定資産			
ソフトウェア	0		
無形固定資産計	0		
(3)投資その他の資産			
保証金	426,000		
投資その他の資産計	426,000		
固定資産合計		426,000	
資産合計			1,387,177
II 負債の部			
1. 流動負債			
未払金	0		
前受助成金	0		
預り金	0		
流動負債合計		0	
2. 固定負債			
役員借入金	0		
固定負債合計		0	
負債合計			0
III 正味財産の部			
前期繰越正味財産		1,402,159	
当期正味財産増減額		△ 14,982	
正味財産合計			1,387,177
負債及び正味財産合計			1,387,177

◇第1号議案 2023年度 決算報告案 財産目録

法人名： 特定非営利法人働き方ASU-NET

財産目録

2024 年 3 月 31 日現在

(単位:円)

科 目	金 額	
I 資産の部		
1. 流動資産		
現金預金		
手許現金	0	
労働金庫	0	
ゆうちょ銀行普通口座	538,105	
ゆうちょ銀行振替口座	423,072	
立替金	0	
2. 固定資産		
(1)有形固定資産		
車両運搬具	0	
什器備品		
歴史的資料	評価せず	
(2)無形固定資産		
ソフトウェア	0	
(3)投資その他の資産		
保証金	426,000	
	0	
	0	
固定資産合計	426,000	
資産合計		1,387,177
II 負債の部		
1. 流動負債		
未払金	0	
	0	
前受助成金		
民間団体助成事業分	0	
預り金		
源泉所得税	0	
社会保険料	0	
流動負債合計	0	
2. 固定負債		
役員借入金		
	0	
固定負債合計	0	
負債合計		0
正味財産		1,387,177

◇第1号議案 2023年度 会計監査報告

会計監査報告書

NPO 法人働き方 ASU-NET

代表理事 岩城 穰 殿

NPO 法人働き方 ASU-NET の次にかける決算報告書

(自 2023 年 4 月 1 日～至 2024 年 3 月 31 日) について会計監査を行なった。

活動計算書、貸借対照表、注記、財産目録について各々の監査の結果、各帳票、証憑書類ともそれぞれ適正に処理されていることを確認しました。

2024 年 5 月 20 日

監事

武田 裕司

武田 裕司

○第2号議案

2024年度 働き方 ASU-NET 活動方針(案)

◇情勢と課題

□平和と憲法をめぐる情勢

国連憲章に反するロシアによるウクライナへの侵攻開始から 2 年以上経過し、長期化する戦争に住民は疲弊していますが、いまだに戦闘が収束する気配はありません。また、パレスチナでは、2023 年 10 月 7 日に、ハマスがイスラエルへ大規模な攻撃を行ったのに対してイスラエルは、ガザ地区に報復攻撃を行い、イスラエルの攻撃によって、現在のパレスチナ人の死者数は 3 万 5000 人にも及んでいます。いまだ戦闘の終結の見通しは立たず、国際戦争による悲惨な状況が日本にも日々報道されています。

これに対して、国内では、自民党議員の裏金問題により、国民の政治不信を招く中、岸田内閣において、2024 年度の防衛費予算を過去最大の約 7.9 兆円を計上し、「戦争ができる国」づくりを着々と進めています。2023 年以降の 5 年間で総額 43 兆円の防衛費を支出する「防衛費整備計画」のもと、激しい物価高・円安により苦しい状況となっている国民の生活に目を向けることなく、今後財源確保のために増税が行われることが予想されます。

また、2024 年 3 月 1 日に閣議決定され、5 月から国会で審議入りされている地方自治法改正案においても、抽象的な要件の下で国の地方に対する「指示権」を認めており、これまで「対等・協力」であった国と地方自治体の関係性を大きく変容させ、中央集権体制を確立し、台湾有事等の際に悪用される危険性をはらんでいます。

このように、岸田政権において、憲法が求める平和理念に反して、「戦争ができる国」づくりに向かっています。今後も引き続き、戦争に反対し平和を求める姿勢を明確に出していくことが重要となります。

□暮らしと働き方をめぐる情勢

(1) 暮らしを直撃する物価高騰

総務省が 2024 年 1 月 19 日に発表した 2023 年平均の全国消費者物価指数(総合指数、2020 年=100)は、105.2(対 2022 年比で 3.1 ポイント上昇)となり、実に 41 年ぶりの大幅な上昇となりました。

そして、厚生労働省が 2024 年 2 月 6 日に発表した 2023 年の実質賃金は、対 2022 年比でマイナス 2.5%と、賃金の上昇幅が物価のそれに大きく水を開けられていることを示す数値となっています。

(2) 最低賃金の 1,000 円(全国加重平均)突破と全国一律化に向けた声の広がり

2023 年 10 月の改定により、地域別最低賃金は全国加重平均で 1,004 円と、初めて 1,000 円を突破しました。しかし、前記の物価上昇もあり、フルタイムで働いたとしてもなお生活は困難な水準といわざるをえません。

また、東京都では 1,112 円であるのに対し、岩手県では 893 円と、最大 220 円の歴然とした地域間格差も存在します。これに関して、全国労働組合総連合(全労連)によれば、2023 年に全国 80 の地方議会で、全国一律化を求める意見書が採択されています。

(3) 厚労省における「新しい時代の働き方をめぐる研究会報告書」の公表と「労働基準関係法制研究会」の設置

2023 年 10 月、厚生労働省が「新しい働き方をめぐる研究会報告書」を公表しました。

同報告書は、社会の変化や働き方の多様化を踏まえ、今後の労働基準法制の課題と目指すべき方向性について取りまとめたものとされています。同報告書では、労働者を「守る」、「支える」という2つの視点を重視し、「労働者」「事業」「事業場」等の労働基準法制における基本的概念についても、経済社会の変化に応じて在り方を考えていくことが必要であるとの考えが示されています。

同報告書を受けて、2024 年 1 月から、厚労省内に「労働基準関係法制研究会」が設置され、労働者性、労働時間、賃金などの基本的なテーマについて、研究者らによる課題の整理や労使団体へのヒアリング調査が行われていますが、労働者の保護の後退につながりうる意見も散見され、今後も注視や時宜を得た意見表明をしていく必要があります。

(4) 2024 年問題（一部業種における時間外労働規制の適用猶予の終了）

2024 年 4 月以降、運送業、建設業と医師の 3 業種において、これまで猶予されていた時間外労働時間の上限規制が適用されるようになり、各業界ではこれが「2024 年問題」として取り上げられています。

働く人々の命や健康を守るためには当然の規制ですが、運送業界では、これへの対応として、高速道路での大型トラックの最高速度を 80km/h から 90km/h に引き上げるという法改正が行われ、トラック運転手や他の高速道路利用者の安全が懸念されています。

(5) 精神障害の労災認定基準の改定

2023 年 9 月 1 日、厚生労働省の「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」が改正されました。

大きな改正点は、精神障害の業務上外認定の判断に用いられる「業務による心理的負荷評価表」が見直され、考慮対象となる具体的出来事の類型が追加されたり、心理的負荷の強度（強・中・弱の 3 種類）に対応する具体的出来事の例についての記述が詳細化されたりしたことです。

認定基準は、労災認定の行政実務はもちろん、裁判においても専門的知見に基づく重要な資料として参照されており、労災認定を勝ち取るにはこれを適切に踏まえた主張・立証を行っていく必要があります。

(6) 技能実習制度の廃止と育成就労制度の創設に向けた動き

人権侵害の温床と言われてきた外国人技能実習制度を廃止し、新たに「育成就労」という制度を導入する法案が、2024 年の通常国会で審議されています。

従来の技能実習制度は、実習生の転籍（実習先の変更）を原則 3 年間禁止している点が強く批判されていましたが、育成就労制度の案も、やはり就労者を 1～2 年は同様の状態に置く設計となっており、抜本的な制度改善にはつながらないものと批判を浴びています。

(7) スポットワーク（スキマバイト）の隆盛

近年、「スポットワーク」や「スキマバイト」などと言われる、デジタルプラットフォームを介した単発の仕事紹介が、事業者と労働者の双方から多数利用されています。

事業者は急な人手不足に対応でき、労働者は自分の都合のよい時間にアルバイトができることがメリットに感じられているようです。

しかし、事業者がプラットフォームに対し、賃金の 30%もの手数料を支払う仕組みであることから、事業者のニーズの強さに比して、労働者の賃金は低く設定されがちです。また、事業者がきわめて手軽に労働力を調達でき、社会保険料の負担もないため、事業者から継続的な雇用契約締結のインセンティブが失われます。

ASU-NET では昨年より、フード・デリバリーを中心とする雇用されないプラットフォームワーカーの問題に取り組んでいます。以上のような問題を内包するスポットワークの問題についても理解を深め、取組みにつなげていきたいと考えています。

(8) 国連に指摘された日本の課題

2023 年 7 月から 8 月にかけて訪日調査を行った国連ビジネスと人権の作業部会は、同年 8 月、「ミッション終了ステートメント」を公表しました。同文書では、日本において女性や LGBTQI+、障害者、部落、先住民族と少数民族、技能実習生と移民労働者、労働者と労働組合のほか、子どもと若者については、「特に明らかな課題が浮かび上が」っているとの評価を受けています。そして、「これらのリスクにさらされた集団に対する不平等と差別の構造を完全に解体することが緊急に必要」との指摘がされています。

このような国連の指摘は、労働の現場を含む日本社会が国際的な観点からみて立ち遅れているテーマを明らかにするものであり、労働運動の側も、このような国際的批判を取り入れながら使用者(団体)や立法・行政・司法に対する要求を行っていくべきでしょう。

□大阪における情勢

第1号議案の「はじめに」でも触れましたが、大阪万博の開催(2025年4月13日)まで1年を切ったにもかかわらず、建設費用が当初の2倍近くに達する見通しとなっているうえ、パビリオンの建設は未だ遅々として進んでおらず、市民の関心も高まるどころか低下傾向にあります。さらに3月28日には会場建設現場で溶接中に発生した火花が、日々発生している可燃性のメタンガスに引火し、コンクリートの床など約100㎡が破損する爆発事故が発生しました。その他、開催期間中の公共交通機関や道路の大混雑や、南海トラフ地震による津波が発生した場合の被害や避難経路など、深刻な問題が山積しているにもかかわらず、維新府・市政は「ここまで来たら後に引けない」とばかり、開催に向けて突進しています。

このような維新政治に対する府民・市民の怒りは高まっており、維新の政党支持率も低下傾向にあります。ASU-NETとしても、このようななりふり構わぬ維新政治に対する批判をいっそう強めていきます。

◇2024年度活動方針(案)

□はじめに——ASU-NETの存在意義について

ここ2年ほど、ASU-NETの主要メンバーの高齢化や後継者不足もあって、ASU-NETの存在意義自体を考え直す必要があるのではないかという議論がなされてきました。

また、活動を続けるにしても、主要メンバーのそれぞれが多忙な中、どのようなテーマを柱に、どのような活動をしていくかについても議論がなされてきました。

まだ、方向性が完全に見えているわけではありませんが、やはり、新たな労働者概念の深化(フード・デリバリーやタイミーなどのプラットフォーム労働やギグワークなど)、市民や地域も巻き込んだコミュニティーオーガニゼーションの理解と普及、現場で苦しんでいる人たちへの相談対応、WEBを通じた社会的発信の強化などが求められていることは明らかです。

“Think Globally, Act Locally and Globally”を合い言葉に、ささやかであっても活動を展開していきたいと考えています。

□新たな労働者概念の拡大

「労働者性」をめぐる議論は「古くて新しい」問題である。2011年から2012年にかけて、それまで東京高裁において労働者性を狭く捉える不当判決が続いたが、これらの判決を最高裁が覆した。新国立運営財団事件、INAXメンテナンス事件、ビクターサービスエンジニアリング事件などである。さらに近年では、アマゾンの配達員の労災保険適用をめぐる問題や、ウーバー・イーツで働く労働者によって結成された労働組合の団交応諾をめぐる紛争などがある。

ウーバーやアマゾンなどの配達業務をになう労働者の問題は、これまでの労働者性の問題に、人工知能(AI)によって指揮・命令される労働者の問題という「新たな論点」を付け加えている。従来の労使関係ならば、使用者も人間であり、労働者も人間であった。誠実団交義務を課されている使用者には、指揮・命令の内容や意図、安全配慮など説明責任があった。しかし、AIが労働者を指揮・命令するようになると、「なぜ、このような指示をAIは下したのか」、使用者すら説明できない事態が生じている。労使関係の内容が、誠実団交義務の内容が「ブラッ

ク・ボックス化」しているのである。

このような労働のあり方は、プラット・フォーム・ワークとよばれている。このプラット・フォーム・ワークをめぐる議論は EU においても争点となっている。アスネットにおいても、このプラット・フォーム・ワークの持つ問題や労働者保護のあり方などについて、関心を持って注視していきたい。

□コミュニティー・オーガナイズिंगの実践

現在、ナショナルセンターである全労連が労働運動活性化の手法として活用している方法にコミュニティー・オーガナイズिंगがある(以下、CO とする)。CO は、戦前アメリカ CIO(産業別組合会議)に結集した労働組合運動にその起源を持つ。現在の AFL-CIO(アメリカ労働総同盟-産業別組合会議)の CIO である。CIO は自動車労働者など、当時の未熟練労働者を主に組織していたので、熟練に基づく労働運動を展開できなかった。そのため、CIO は社会的な関心を集めることで、交渉力の強化を図ったのである。その典型が 1936 年から 37 年にかけておこなわれたミシガン州 GM フリント工場の工場占拠のストライキであった。このような環境の中で発達した組織化手法が CO であった。

CO は奇抜な手法で社会的な注目を集めるとともに、組織内の活性化を目的としている。日本社会において、この CO は現在、労働運動でなく、むしろソーシャルワークにおいて利用されているが、労働運動やさまざまな社会運動にも拡大している。アスネットは、労働 NPO なので、この労働運動、社会運動活性化の手法として注目されている CO についても注視していきたい。

□若者・青年問題の重視

ASU-NET は、若者青年支援に取り組んできました。また、労働相談活動や学習会(つどい)などを通じて、世代間の連帯を図ってきました。

専用事務所を舞台として、仲間でのイベントやパーティーや労働相談や学習会にと、様々な活動が可能でした。

事務室には[過労死防止大阪センターにおける活動と兼務して]柏原さんや私(北出)がほぼ常駐しており、専従体制(常駐体制)を取っていました。相談件数も多く、当時は、年間 200 件以上の相談を受けておりました。

労働相談の経緯も、ホームページなどからだけではなく、紹介元が、市議員、民主団体、大阪労連・労働相談センター、関連団体、かつての相談者からの紹介、社会保険労務士(会社側の立場で団交に出てきた社労士を含む)、弁護士など、多岐にわたりました。労働相談支援体制も強力で、様々な形で支援ができました。

今やその体制がないため、若手や現役世代を対象とする、イベントやパーティーや学習会なども、継続できずに、引き継いで行けなかったのが現状です。組織内部でもパワハラ体質の持ち主による言動などにより、現役世代のメンバーのやる気が削がれてきたように思えてなりません。

とはいえ、今日においても、若手現役世代のプラットフォームとなるべき、NPO 法人「働き方 ASU-NET」の存在意義には変わりはありません。

「虐げられた若者や現役世代と、ともに語り、ともに学び、ともにたたかう」

世代間の懸け橋となり、また、様々な団体の懸け橋となる。

NPO としての存在価値には変わりはありません。

今後、そういう原点を振り返りながら、若者・青年問題を重視していかねばならないと考えます。

□労働相談への対応強化

昨年度に提起され、新たに開始した対面(Zoom、電話含む)での労働相談である。

「なんでも労働相談」(ニックネーム:明日への扉)を定着・継続させていきます。当面の間は無料開催とし、いわ

き総合法律事務所を会場に、相談メンバー（現在10名）が交替で相談に当たります。

まだ始まったばかりで申込者が少ないですが、困っている労働者に対して「なんでも労働相談」の存在をもっと広く知らせるため、次の様な取り組みをおこなっていきます。

- ① ホームページ掲載の案内ビラを SNS、メーリング・リストなどで拡散します。
- ② ホームページで相談事例を紹介し、解決の道筋を示していきます。
- ③ 相談員を増やし、相談経験を蓄積することで、開催数を増やせるようにします。

□Web を通じた社会的発信の強化

現在、多くの人々、特に若者の情報収集は Web を通しておこなわれる。本会も Web をとおした情報発信を強化し、社会的な影響力を強める必要がある。具体的には、現代的に問題となっている記事、コラムの執筆などである。その際に、マスコミの記者、大学生などが調べ物をする際に、入力するであろうキーワードを用い、検索に引っかかるような記事、コラム、相談事例などを蓄積させ、人々の関心をひく、ネットスラングで言う「バス・ワード」をちりばめることが肝要である。このことにより、マスコミ関係者等の関心をひくことで、社会的発信の強化をおこなっていききたい。

□ASU-NET 内での自主活動の育成・活発化

ASU-NET では、自主的活動として、以下の研究会・講座が現在活動しています。「森岡ゼミ」、「労働時間研究会」、「韓国語講座」の3つです。それぞれがこれまで長年活動が続けていて、その活動の詳細は、この議案書の「8 各種研究会の開催」に記載されています。「働き方 ASU-NET」は、「働き方」に焦点を踏まえた問題点を学びあうとともに、外国語学習を通じて「働き方」に関する海外との交流も重要となってきています。今後も、「働き方」に関する習得と情報発信の場としています。

◇第2号議案 2024年度 予算案

		[NPO法人働き方ASU-NET 2024年度 会計資料]
NPO法人働き方ASU-NET 2024年度予算案(2024年4月1日～2025年3月31日)		
【収入の部】	項目	備考
寄付	100,000	
会費収入	200,000	
つどい・収益	0	
普通預金利息	6	
収入合計	300,006	
【支出の部】	項目	備考
つどい・開催費用	50,000	講師謝礼・チラシ作成等
アイクル部屋・賃貸料	120,000	月10,000 × 12
電話代	60,000	月5,000 × 12
サーバー・HP管理費	15,000	HPの簡単な補修を含む
ホームページ改訂費用	50,000	HPのトップページの改訂
事務消耗品費	10,000	
郵送費	16,000	
雑費	10,000	
銀行手数料	14,000	振込手数料等
支出合計	345,000	
差引収支高	-44,994	
前期末繰越残高	1,387,177	郵便局口座残高(※前期手持資金 961,177.-)
今期差引収支額	-44,994	上記金額
次期繰越額	1,342,183	
次期期首手持資金	916,183	※保証金を差引いた額

○第3号議案 役員改選案

NPO法人働き方 ASU-NET 2024年度役員名簿（案） ※以下、敬称略

理事・監事

役職名	氏 名
代表理事	岩城 穰
代表理事	伊藤 大一
副代表理事	川西 玲子
理事	脇田 滋
理事	北出 茂
理事	高田 好章
監事	武田 裕司

幹事

役職名	氏 名
幹事	青木 克也
幹事	大口 耕吉郎
幹事	垣見 崇
幹事	川喜田 まり子
幹事	喜多 裕明
幹事	楠 晋一
幹事	坂倉 昇平
幹事	清水 亮宏
幹事	神谷 一郎
幹事	中西 基
幹事	中西 翔太郎
幹事	西川 翔大
幹事	松浦 章
幹事	森川 泰明
幹事	脇山 美春

※幹事退任(2023年度): 富田 宏治、小麦崎 奈知子

◇事務局: 岩城 穰、伊藤 大一、川西 玲子、脇田 滋、北出 茂、高田 好章、青木 克也、垣見 崇、喜多 裕明、坂倉 昇平、神谷 一郎、中西 翔太郎、西川 翔大、森川 泰明、脇山 美春

[資料] NPO法人働き方 ASU-NET 役員名簿 (2023年度)

役職名	氏 名	役職名	氏 名
代表理事	岩城 穰	理事	北出 茂
代表理事	伊藤 大一	理事	高田 好章
副代表理事	川西 玲子	監事	武田 裕司
理事	脇田 滋	—	—
幹事	大口 耕吉郎	幹事	小麦崎 奈知子
幹事	楠 晋一	幹事	川喜田 まり子
幹事	坂倉 昇平	幹事	松浦 章
幹事	清水 亮宏	幹事	垣見 崇
幹事	富田 宏治	幹事	脇山 美春
幹事	森川 泰明	幹事	西川 翔大
幹事	中西 基	幹事	青木 克也
幹事	中西 翔太郎	—	—

NPO法人働き方ASU-NET 第12回総会

- ・日 時 2024年6月19日(水) 18時30分から
 - ・場 所 アイクルの部屋 大阪市中央区瓦町171 エスペランサ瓦町4階
 - ・ホームページ議案書掲載 URL : <https://hatarakikata.net/19321/> パスワード: asunet2024
 - ・Zoom 情報接続情報:
 時間: 2024 年 6 月 19 日 6:00 PM
<https://us02web.zoom.us/j/87372945728?pwd=h8OgZoiWgXODbskhqpvFglI46tGGOt.1>
 ミーティング ID: 873 7294 5728
 パスコード: 416245
-

NPO法人働き方ASU-NET 第11回総会議案

2024年6月10日:改訂版・発行 作成担当:事務局・高田好章

Activist

Support

Union