あらゆる職場に労働組合を　一人の百歩より百人の一歩

月刊ちば合同労組ニュース（第119号）

（発　行）ちば合同労働組合　（住　所）千葉市中央区要町２－８ＤＣ会館
（電　話）043-225-2207　（Ｈ　Ｐ）http://union1.strikingly.com/
（メール）union1@outlook.com　（郵便振替）00280-1-96870
（発行日）２０２０年６月１日

千人規模の非正規労働者を使い巨額の資産

ＺＯＺＯでユニオン立ち上げ

雇い止め撤回を求め団体交渉・最寄り駅でチラシ配り

ちば合同労組は5月、すでに数人の従業員が組合に加入していること、またA組合員が5月末で雇い止めの撤回を求めて株式会社ＺＯＺＯと団体交渉を行い、正式に労使関係ができたことなどを踏まえて、ＺＯＺＯユニオン（ＺＯＺＯ分会）を立ち上げました。

さっそく新習志野駅や幕張本郷駅で「ＺＯＺＯユニオン結成しました！」というチラシを配布しましたが、驚くほどの受け取り率で、問い合わせも多く手ごたえ十分です。「ＺＯＺＯは意外とブラック」「契約期間短縮の件は話題になっている」「組合作ってくれてありがとう」などの声が寄せられています。チラシ配りに手伝いで参加したちば合同労組の他の組合員からも「（チラシ配りで）ありがとうと言われた経験はない」との感想を述べています。

株式会社ＺＯＺＯはファッション通販サイト「ＺＯＺＯＴＯＷＮ」を運営し、海浜幕張（千葉市）に本社を構え、習志野市茜浜に東京ドーム2個分の巨大倉庫を持ち、昨年秋には隣地に新倉庫をオープン、千人規模の労働者が倉庫業務に従事しています。法人は1998年に設立され、急成長した会社です。

創業者である前澤前社長は巨額の資産を誇り、自家用ジェット機を乗り回し、有名絵画を数十億円で購入するなど豪奢な生活を送っています。昨年1月、「お年玉」と称して百人に各百万円を配り、さらに「月に行きたい」と発言したことから前澤前社長に批判が続出しました。

前澤社長は批判をかわすために時給を1300円にアップ、3日で2千人の応募が殺到する事態となりました。近年問題になっている「人手不足問題」は、非正規労働者のあまりに低賃金・劣悪な労働条件が原因であることが社会的に明らかになりました。

ＺＯＺＯの労働条件は、千葉県全体の非正規労働者に影響します。派遣労働者も含めてＺＯＺＯで働いたことのある労働者は膨大にいます。

通販として独占的な集客力を持つだけでなく、それに対応してリアル世界では巨大物流倉庫に各ブランドの在庫を大量に受け入れ、各ブランドの物流業務を一手に引き受けているのです。

ＺＯＺＯＴＯＷＮは、通販サイトとしてその革新性・画期性はしばしば注目され、分析等もなされるが、もう一方、**「労働の世界」の窓からみれば、数千人の非正規労働者が巨大物流倉庫の中で365日出荷作業させることで巨額の利潤を生みだすというビジネスモデル**なのです。

労働者の倉庫作業がＺＯＺＯ支える

ＺＯＺＯＴＯＷＮは、多数のブランドがテナントとして出店するモール型のサイトで、ブランド横断的にネット上で購入できる仕組みが売りです。自分が気に入った複数のブランド洋服を一括で購入でき、「ツケ払い」もでき、若者の支持を得ています。

これが他のアパレル通販サイトを圧倒するネット上の特徴だとすれば、**ＺＯＺＯにはもう一つ重大な特徴**があります。それは習志野市茜浜やつくば市などに超巨大な物流倉庫を有し、圧倒的な在庫（品揃え）を誇り、直ちに出荷できることです。つまりネット

（4面に続く）

❀労働学校へご参加を❀

テーマ　労働組合入門
日　時　6月20日（土）13時～
講　師　片峯潤一（動労総連合書記）

ちば合同労組は組合として集団受講しています。今回は、動労千葉の労働運動について階級的団結論を中心に提起する。初心者を対象とした内容にしたいと考えています。ぜひご参加を！

実践的に考える職場と労働法

コロナ禍で焦点あたる雇用保険

新型コロナウイルス感染拡大に伴い、雇用調整助成金など雇用保険制度が焦点になっている。今回は雇用保険の仕組みを考えたい。

企業倒産や解雇その他の失業時の所得補償などを行うのが雇用保険だ。再就職できるまでの所得補償という考え方で公共職業安定所（ハローワーク）で職業紹介、斡旋と一体的に行われている。

資本主義初期の頃は、働く能力があるのに働かないのは本人の怠惰・やる気がないせいで本人の責任とされていた。しかし1929年の世界大恐慌による大量失業などの経験の中で、失業は資本制経済では景気の変動に伴って社会的に生み出されるとの認識が一般化した。

世界初の失業保険制度は英国で1911年に始まり、ドイツでは1927年に失業保険法が制定された。日本は戦後の1947年に初めて制度化された。

週20時間以上適用

雇用保険の被保険者は、適用事業所に雇われている労働者で、**原則として労働者を雇っている事業所はすべて適用事業所**となる。適用除外の事業所は個人経営の農林水産業で雇用している労働者が常時5人未満の場合だけだ。

雇用保険の対象となる労働者は、**所定労働時間が週20時間以上で、引き続き31日以上雇用されることが見込まれる場合はもれなく被保険者**となる。健康保険や厚生年金などよりも適用範囲は広く、学生バイトなどが適用対象となる場合は多い。公務員は原則として適用除外だが会計年度任用職員など非正規公務員は任用条件によって雇用保険に加入しているケースもある。

保険料は一般の事業で賃金の0.9％（建設は1.2％、農林1.1％）。うち0.6％は求職者給付などの保険給付の財源に充てられ、労使が折半負担するので労働者の負担分は0.3％だ。残る0.3％は雇用保険2事業と呼ばれる雇用安定事業・能力開発事業に充てられ、全額を事業主が負担する。雇用調整助成金の財源はこれだ。

失業給付を大幅に絞ったため巨額の積立金残高

雇用保険には一定の国庫負担が規定され、求職者給付の4分の1、雇用継続給付の8分の1が国庫負担となるのが基本だが、この間、暫定措置として負担割合はその10％とされている。

雇用保険の積立金は、一時期は6兆円を超えており2019年現在でも4兆円以上ある。かつてはバブル崩壊後の大リストラによって給付が激増し、一時は積立金残高が4千億円まで減ったことがあった。失業の激増に対応したのだから支出が増えるのは当然なのだが、厚生労働省は手を尽くして給付を絞ったのだ。昨年問題になった「毎月勤労統計」も実はこのことに関係ある。

特に07年に大改悪が行われた。それまで退職理由に関係なく誰でも6か月以上雇用保険に加入していれば退職後に失業給付が受給できた。しかし、07年以降、6か月加入で受給できるのは会社都合退職のみで、自己都合退職は12カ月以上の加入期間が必要となった。

その直後にリーマンショックが襲った。派遣切りを受けた労働者の多くが失業給付を受けられない事態になった。リーマンショックによる失業者急増にも関わらず積立金は増えていったのである。

最大賃金8割給付

保険給付は大きく分けて4種類ある。

第一が「**求職者給付**」で、雇用保険の中心的な給付だ。被保険者が失業したときに、その失業の理由や年齢、被保険者期間の長さに応じて一定の期間、金銭給付がなされる。

基本手当は、離職後にハローワークに行って求職の申し込みをしてから7日間の待期期間後に給付される。離職後1年で打ち切りとなる。基本手当の額は、失業前の賃金日額の5～8割で、賃金が低かった人ほど給付率が高い。給付日数は、会社都合退職は期間が長く、自己都合は短い。

第二が早期再就職者への給付である「**就職促進給付**」、第三に自主的教育訓練受講者への「**教育訓練給**」がある。第四の「**雇用継続給付**」は、失業後の給付ではなく、就労を継続できるように図る「高齢者雇用継続給付」「育児休業給付」「介護休業給付」の3つがある。高年齢雇用継続給付は60～65歳の労働者の賃金が75％未満に下がったときに支給される。

雇用保険にはこのほかに雇用保険2事業と呼ばれる「**雇用安定事業**」「**能力開発事業**」がある。事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的に休業、教育訓練または出向を行って労働者の雇用の維持を図る場合に、休業手当や賃金の一部を助成するもの。

近年「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への転換」と称して否定的に扱われてきたが、3・11大震災や新型コロナウイルス感染拡大に伴い一気にスポットライトを当てられることになった。

労働組合が社会の共通認識に

今こそ職場に労働組合の結成を

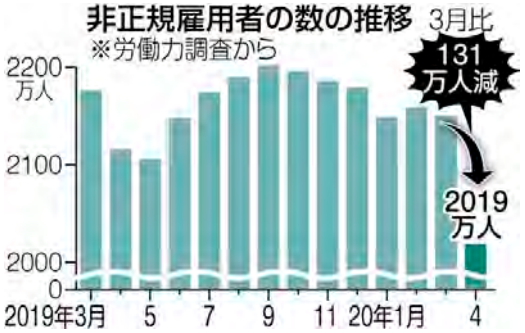
解雇者1万人超

新型コロナ問題が浮上して約3か月が経過した。コロナ感染はいったん収束を見せているが、雇用問題については、これから失業や解雇が表面化しようとしている。

とりわけ、非正規労働者への解雇・雇い止めは深刻だ。すでに厚生労働省は5月20日時点で新型コロナ関連の解雇や雇止めが1万人に迫っていることを明らかにした。

新聞報道によると、非正規雇用は3月から4月にかけて約131万人も減少した。休業者数も異例の600万人に達している。緊急事態宣言解除後、休業補償も支払われなかった労働者が「解雇」になっていくケースが顕在化していく。この600万人は「失業予備軍」と言ってもいい。

08年末のリーマンショック以来の雇用危機が危惧されている。当時、派遣労働者の約2万人が解雇された。いま全国に144万人いる派遣労働者のうち7割強は雇用期間が限られている。派遣社員の契約は3カ月ごとに更新するのが主流だ。4月に契約更し、6月末での大量派遣切りが予想されている。またコロナ解雇は製造業や派遣だけではなく全業種にわたるとされ、その全容はまだ明らかになっていない。この6月に表面化していくだろう。

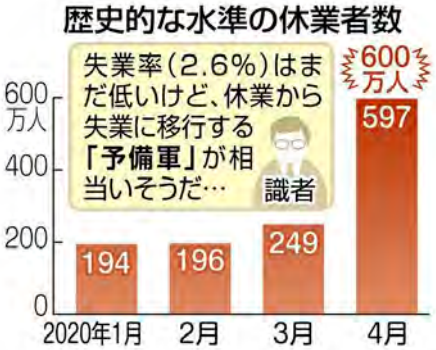


労働者の生活や暮らしを守るために解雇・雇い止めと闘わなくてはならない。

あらゆる職場に

大量解雇やコロナ感染リスクの中で全国で次つぎと労働組合が結成されている。「労働組合をつくって会社に雇用調整助成金を申請させ、解雇を撤回させた」「6割だった休業補償を全額出させるために労働組合を作った」「3密職場に労働組合を結成し団体交渉によって感染対策をさせた」など新聞なども労組結成を報道している。

また、ヨガやジムなどのインストラクター、ホテル業界などが個人事業主として働かされている現場の労組結成も目立つ。労働者性のはく奪によって見えてこなかった労働問題が、当事者が闘うことによって社会に「可視化」されている。労働運動に無縁だった若い人たちがユニオンに結集して闘っている。



この当事者たちは「誰かが行動しないと何も動かない。ユニオンにたどり着けた自分たちは運が良かった」と話す。（『朝日新聞』5月31日）

コロナ禍の中で労働組合結成がひとつの「選択肢」「共通意識」になっている。だが、課題もある。声を上げた当事者が、職場で感謝される一方で、会社から攻撃され、同僚から孤立し、辞めざるをえないケースも多発している。ユニオンが、職場の多数を獲得し、粘り腰で闘っていく運動路線を持つことが必要だ。今こそ、労働者の中に分け入り、職場に労働組合の結成をかちとろう。

（執行委員K）

映画紹介『県庁の星』

県庁のエリート官僚を演じる織田裕二とスーパーのパート店員の柴咲コウが主人公の06年の映画。織田と柴咲が好きな人、気楽な映画を観たい時には良いかも。

民間企業との人事交流研修として県庁エリートの織田がスーパー「満点堂」に行くことに。満点堂は保健所から何度も注意を受けて次は営業停止処分との警告。客足も少なくやる気のない店員が多い。織田の教育係となるのが柴咲。県のプロジェクト成功と自らの出世のために意気込む織田、しかし役人の常識はスーパーには通用せず邪魔者扱いに。

惣菜部門に回された織田が不衛生さや古い食材の使用は問題だと指摘すると、適正素材を使い高級弁当を作る織田チームと現状維持チームで競争することに。しかし織田チームの弁当はほとんど売れずチーム内からも反発される。

織田は県の重要プロジェクトからも外され、さらに社長令嬢との婚約も破棄される。そんな傷心の織田は柴咲に誘われデパ地下に。ここでデータでは分からない客の心理に気づき、次々と満天堂の経営を改善……やがて県庁に戻った織田は自ら生活福祉課に異動し、出世より県民の生活を重視した提案をするように。倒産寸前だった満点堂も織田と柴咲のおかけで窮地を乗り切るという話。

エリート男と庶民女の組み合わせ。世間知らずのエリートが人間味を取り戻すという王道かつお約束のラブコメ物語だが必ずしも陳腐にならないのが織田と柴咲のスター性なのか。スーパーのバックヤードの世界に興味を持って観たが掘り下げ不足で少し期待外れ。ロケ地は岡山の天満屋系スーパーらしい。

（1面からの続き）

数百人、残りは数千人規模で契約社員・アルバイト・派遣社員などの非正規労働者が倉庫作業に従事しています。ZOZOの巨額の利益は非正規労働者からの搾取なしには生まれないのだ。

ZOZOユニオンに加入し安定雇用の実現を

適切な賃金・労働条件を実現しよう

ちば合同労組はこの数年、京葉線沿線のアマゾンやZOZOなど倉庫業務で働く労働者を対象にチラシ配りや街頭アンケートなどに取り組んできました。アンケートでは「有給休暇が取れない」「夏に熱中症が心配」「派遣先で賃金が違う」「交通費が出ない」「賃金の支払いが不明瞭」などの意見が寄せられていました。

「労働組合（ユニオン）を知っていますか?」という質問には「知らない」「わからない」という意見が半数を占め、「前の職場では労働組合があったけど何もしてくれなかった」「労働基準監督署とどう違うの?」という声を聞いていました。

私たちは、あらためて労働組合の存在意義が問われていると感じてきました。私たちはZOZOユニオンをオーソドックスな労働組合（ユニオン）としてつくっていきたいと考えています。「ファッションに関わる仕事がしたい」「洋服が好き」という人も、あるいは生活のため「時給が高い職場を」という人も、いろんな人が適切な賃金、適切な労働条件で、仕事や自らに誇りをもって安心して働くことが状況に変えていきたいと思います。

ZOZOで働く大半が契約社員やアルバイト、派遣社員なので安定した雇用を目指すことが当面の目標です。

労働契約法には、5年以上働けば期間の定めのない雇用とする「無期転換権」が規定されています。この権利を行使すれば雇い止めの心配がなくなります。ZOZOで権利行使した人はわずかのようなのでユニオンとして無期転換を積極的にサポートしていきます。

新型コロナウイルス感染拡大に伴い、ネット通販のZOZOは業務量が拡大しているようですが、それでも6月から一方的に契約期間が3か月に短縮するとのメールが一斉送信されました。契約期間の短縮は重大な労働条件の変更であり、労働者の個別同意等が必要です。メールで一方的に短縮することはきわめて乱暴と言わざるをえません。

希望者は基本的に正社員化させることが大きな目標になりますが、可能な限りの雇用の安定化を目指す観点から、なるべく長い契約期間、少なくとも契約期間は1年以上にはさせたいと思っています。当面、3か月への短縮を撤回させたいです。その他、生活・将来設計も可能な安心できる雇用を目指し、契約期間・賃金・手当その他の待遇改善と目指します。

労働組合として「労使対等」めざす

また労働組合（ユニオン）としての大切な目標として、〝労使対等〟を実現したいと考えています。個人対会社ではなかなか意見も言えません。要求を出すことも難しい。ですが労働組合があれば、賃下げなど労働条件の不利益変更に対して、質問状や申入書、団体交渉などもできます。

「それは約束が違う」「あの時はこうだった」――こんなシンプルな指摘さえ、個人ではなかなか難しいです。しかし労働組合があれば、持続的に、そして働く者の全体のことを考えながら、労働条件の改善を進めていくことができるはずです。また労災事故の問題や職場環境の改善などいろいろ課題はあると思っています。

現在、団体交渉中である雇い止めの問題や契約期間の短縮はZOZOだけの問題ではなく、全体の労働条件にかかわってきます。ZOZOユニオンにも注目が集まっています。他の産業、他社でも「うちも組合をつくってみよう」という話になると思います。

一定の人数がZOZOユニオンに加入すれば、会社も勝手なこともしにくくなります。今後、ZOZOで働く皆さんのご意見をまとめながら、ZOZOユニオンとしてさまざまな活動を進めていきたいと思っています。

ZOZOで働く皆さん、ただいま組合員を募集しています。派遣の方も入れます。こう言う問題に取り組んでほしいなどのアドバイスも大歓迎です。ぜひZOZOユニオンに加入してください。

職場からの報告