

ジャパンビバレッジ争議の経過とその広がり

総合サポートユニオン

執行委員 池田 一慶

1. 総合サポートユニオンとは

- 世田谷区と仙台市に事務所を置く、個人加盟労組。組合員 200 名ほど。
- 業種別支部と課題別支部を支部として、持つ
業種別：介護保育ユニオン、私学教員ユニオン、エステユニオンなど
課題別：ブラック企業ユニオン、裁量労働制ユニオン、労災ユニオンなど

2. ジャパンビバレッジの会社と労働者の特徴

(1) 会社

親会社：株式会社ジャパンビバレッジホールディングス

背景資本：サントリーグループ（株式の 7 割以上を保有）

地方子会社：JB 北海道、JB 東北、JB イースト、JB 東京、JB セントラル、JB ウェスト、JB 中四国、JB 九州、JB 沖縄

売上高：1600 億。業界 2 位。（純利益 46 億）

従業員数：5000 名程度（8 割以上がルートドライバー）

業務内容：自動販売機の設置、運用。飲料の売上げが主な収入。

自販機は、路上の他に、鉄道駅、オフィスビルや商業施設などにも

(2) 労働問題

- 長時間労働（8 時～21 時、100 時間残業）、休憩ゼロ。
- 長時間労働でも、月収 25 万円程度。
事業場外みなし労働時間制の違法な適用によって残業代が不払いだった。
- ルートドライバーの賃金には年功部分があるが、30 代半ば 400 万前後止まり

2. 争議の経緯

(1) 組合結成から是正勧告まで

- ひとりの労働者が組合を公然化し、労基指導を背景に事業場外みなし労働時間制の廃止など、大幅な労働条件の改善を勝ち取った

2017 年 9 月 1 人の労働者が組合加入し、団体交渉申し入れる

当初彼は退職を考えていたが、「ブラック企業をなくしたい」という思い

で、在職で闘うことを決意。

11月 労働基準法違反申告（足立労働基準監督署）

12月 労基法 32 条違反の是正勧告で事業場外みなし労働時間制の廃止

（2）組合弾圧の開始と組織の拡大

- 是正勧告を受け、会社は非組合員も含めた全労働者に未払い残業代の一部を支払うと同時に、組合の拡大を抑えるために、組合に対する攻撃を開始した
- 現場の労働者は闘う組合を支持し、会社の攻撃がきっかけで組合に多数が加盟した
- 使用者の不誠実な対応を目の当たりにした組合員は怒りに燃え団結を強化した

2018年3月上旬

- 労基の是正勧告を受け、全社的に未払い残業代の支払い
※この時会社は休憩が取れていたものとして支払うとし、休憩時間が取れていない旨の同意書へサインさせた。
- 是正勧告を受け、ブログでの宣伝を開始。これを見た 30 名ほどの労働者から連絡があり、そのうちのおよそ半分を組織。
- 組合リーダー、ほかの人に会わない単独ルートに配属。

下旬 会社が組合リーダーに「懲戒のための調査を行う」と自宅待機命令
これに対する組合の抗議申し入れ行動も懲戒の対象にされた

4月上旬

- 東京駅の組合員の同僚が、会社の攻撃を期に新規加入。職場のおよそ半数が組合員に。
「Kさんが変えてくれたんだから、彼を守る」
「残業代を全額支払ってほしい」

9日 20名以上団体交渉へ。

「休憩はとれていました」という会社の不誠実な態度が、JBの組合員の強い怒りを買う。「どうやってとれというのか！」

（3）会社への反撃。順法闘争・ストライキ、求人差し止め

- 組合は、順法闘争とストライキ、求人差し止めで反撃。
- 会社は、不誠実な態度を変えなかったが、労基法順守とスト対策のために、現場の増員に動いた
- 闘う労働者の姿はインターネットを通じて、社会的に広い支持を受けた。

→ 社会からの応援と、具体的な成果を受け、組合の中心メンバーの団結は深まった

4月18日～ 処分の撤回と未払いの支払いを求め「順法闘争」へ（順法闘争の様子を伝える twitter で6万リツイート。

順法闘争を受け、会社は東京駅支店を増員（14名→35名）

27日 新宿職安に職安法20条適用を申請。労働委員会での調査の結果、1か月後にJBの求人が止まる（なお、10月には求人情報提供者適正化推進協議会が民間求人情報掲載業者に職安と同様の措置を取るよう、通知。リクナビからJB東京が消えた）

28日～5月2日 順法闘争に加え、毎日二名、二時間ずつの時限スト

5月3日 全員で一日ストライキ。

一連の順法闘争、ストライキはネットニュースでも大きく取り上げられ、今野氏の記事が yahoo トップをとるなどした。

※順法闘争

休憩を一時間しっかりとったり、普段はできていなかった商品の衛生や労働者の安全のために定められた社内規則と労働法規を順守して働いた。普段、労働者の過重労働に頼り切りの体制故に影響は甚大。順法労働で、組合員の業務はおよそ半分に。





(4) 順法闘争とストライキの成果

5月以降も会社は、組合を交渉相手として認めない態度を続けており、組合も散発的なストライキ等で戦い続けている。とはいうものの、以下の成果を勝ち取っている。

- ① 職場リーダーへの懲戒解雇の阻止
- ② 過去2年間分の未払残業代の一部支払い
- ③ 事業場外みなし労働時間制の廃止と今後の適切な支払い
- ④ 労働条件改善（組合員のいる支店は相当な改善）

人員増（東京駅支店は従業員数が10人以上増えた）、労働時間短縮（残業時間は1日当たり30分以内）、有給休暇の完全取得（毎月1～2日取得）、休憩60分取得

- ⑤ 東京駅支店の労働環境改善

熱中症対策（給茶機の導入、飲料支給増、ファンの導入）、「夜作業」の企ての阻止

4. 同一業界内での組織拡大と業界共通の問題

(1) ネット宣伝とビラまきで、組織拡大

- ゴールデンウィークの順法闘争とストライキの結果は、組織拡大につながった
- 情報宣伝の手段は、主にインターネットとビラまき。
- 特に同一業界の労働者には、路上でビラまきが効果的

「あのジャパンビバレッジの人ですか？ どんどんやってください」などと指示の声

→ 数社で組織化を実現

(2) 大蔵屋商事（川口市本社、労働者数：200程度）における争議

→ 過重労働と未払い賃金

150時間残業（朝5時から夜22時まで、休憩なし）、96時間の固定残業代

→ たった一人の公然化

「前職の飲食店では、親方が脳疾患で倒れ、記憶喪失に。あの時は怖くて逃げだしたが、今度はそうしたくない」「過労死は、その人の人生も周りの人の人生も変える」

→ 30代前半の一人と6月頃から組合準備会

→ 年末に組織公然化後の組合説明会には、ほぼ全員が参加。

→ 組合が行動を始めたのを契機として、他営業所にも組織拡大。一名から10名ほどに。

5. 自販機業界政策の方向性

(1) 飲料品メーカーの過当競争

→ 飲料自販機台数：244万台、市場規模2兆円（何れも微減傾向、飽和状態）

→ 飲料品メーカーの売り上げのかなりの部分が自販機売り上げ

→ 消費者の貧困化で薄利多売の量販店の利用者が増え、自販機の利用者が経っている

→ 飲料品メーカーが自販機台数をめぐる熾烈な競争を繰り広げている。

(2) 二種類の自販機オペレーターその特徴

① 飲料品メーカー直系大企業：自販機の6割程度のシェア。全国規模、大企業

② 専門オペレーター：自販機運営のみを生業とする会社。数社を除き、地場の中小企業

(3) 業界全体に蔓延する長時間労働と低賃金

①伊藤園

・賃金：月収25万円～30万円程度（固定残業代：3万5千円、30時間程度分）

・労働時間：朝7時頃～夜8時頃まで（休憩ほぼゼロ）

・タイムカードとは別に残業時間を申請する用紙があり、そこには朝8時30分という定時の始業時刻が予め記載されており、実際には朝7時に出勤していても、残業時間の申請用紙上は、朝8時30分に出勤したことになっている。

②アサヒ飲料販売

- ・賃金：月収 25 万円～30 万円程度（固定残業代なし）
- ・労働時間：朝 7 時頃～夜 7 時頃まで（休憩ほぼゼロ）
- ・いくら働いても、時間外労働が月に 45 時間しか働いたことにならない。

③東京キリンビバレッジサービス（2010 年に品川労基署が過労死認定）

23 歳ルートが 2010 年 4 月 13 日夕、勤務中に会社の屋上から飛び降り自殺。亡くなる 5 分前、姉（26）の携帯電話にメールで「仕事がつらい。父さん母さんをよろしく」などと書き送っていた。品川労基署は、09 年 10 月～10 年 3 月の半年間で男性の毎月の時間外労働は平均 81 時間、最長で 92 時間だったと労災認定。

④日東フルライン（コーラ系）（2010 年に大阪西労基署が過労死認定）

08 年 8 月に自殺した兵庫県尼崎市の男性（当時 27 歳）の両親が近く、過労でうつ病を発症したのが原因だとして、会社に計約 8300 万円の損害賠償を求めて大阪地裁に提訴。大阪西労働基準監督署は 2010 年 6 月に認定。タイムカードでは、うつ病発症前 1 カ月の時間外労働は約 104 時間、3 カ月平均は約 81 時間だった。

（4）働き方改革の影響

- 自販機ルートセールス労働者は、いずれも 100 時間越えの残業を行っている。
- 飲料品メーカー直系は、4 月の労働時間規制に向け、昨年末から自販機を削減
- 飲料品メーカー直系が手放した自販機は、地場の専門オペレーターに回されている
- 中小専門オペレーターの労働者の状況はさらに熾烈を極めるだろう。

5. 当面の課題と展望

- 脆弱な自販機業界
 - 長時間労働と未払い残業代に頼って成り立つ自販機業界の利益構造は脆弱
 - 事業規模を抑え、労働条件を改善することが業界にとっても急務
 - 社会的支持を背景にストライキを打ち抜ける情勢が切り開かれた。
 - 労働組合の経験のない若年労働者が次々と組合に加入し、一年もしないうちにストライキを打てるだけに成長し、先頭に立って闘うリーダーも生まれつつある。
 - 長時間労働の撲滅を軸に、企業横断的に労組を組織し、業界を挙げての自販機を削減させる方向で政策を作り上げる必要がある。
 - 「こんなにたくさん自動販売機、必要ないよね？」は社会的にも支持されるだろう