

2015年度後期 「労働と生活」

第3回 (2015. 10. 22)

職場の課題とその取り組み 働く現場で起きていること — 数字の裏のブラックな企業 —

柏木 実 (連合山形 組織広報部長)

1. はじめに

皆さんこんにちは。連合山形の柏木と申します。私は、今回は「働く現場で起きていること～数字の裏のブラックな企業」という題にしております。皆さんの好奇心をそそるようなタイトルにしたんですがいかがでしょうか。私は連合山形で、組合づくりや労働相談などの組織担当とニュースを作ったりの広報担当などを主にしております。労働相談活動では、毎日のようにいろいろな相談が連合山形にフリーダイヤルでかかって来ます。その対応した経験を元に皆さんにお話をしていきたいなと思っていますのでよろしくお願ひします。

皆さんの中でアルバイトをされている方がたくさんおられると思いますが、今日は、いろんな職場のトラブルや問題などいろんな事案を紹介していきたいと思ひます。自分のアルバイトをしているその職場でも「あれ、こんなことは本当は駄目だったんだ」と、後で何か感じるところがあるかもしれません。

2. 「これってありですか？—私の経験」

本題に入る前に、私が初めて働いた時の経験についてお話ししたいと思ひます。中学生卒業の頃です。中学卒業の記念に友達同士で映画を作ろうということになりました。当時のカメラは、今のようなビデオカメラではありません。音の入らない8ミリカメラで白黒でした。その映画を作るための資金をどうするんだということで、アルバイトをしようと思ひました。母親が「そういえば、近所の寿司屋さんで1日3,000円でアルバイト募集してたみたいだよ」と言うので、「これはいい。1日3,000円だったら1週間で2万円は超えるな。」と思ひてすぐ自転車をこぎながらそのお寿司屋さんに行きました。「1週間だけでも働かせて下さい」と頼み込むと、その女将さんが煙草をふかしながら「いいよ。じゃ明日からおいで」と、翌日から働くことになりました。朝の10時から働き、宴会が入ると夜7時とか8時とか遅くまで働きました。「自分は何時までの仕事だったんだっけ。始まりの時間だけは10時からと聞いて終わりの時間というのは決めてなかったよな」と思ひながら働いていました。1週間経って給料をもらいました。「この封筒の中身は2万円を超えているんだろうな。真面目にやったからちょっと色付けて3万ぐらいになっていたりして」と期待して開けたところ、なんと7,000円でした。最初1日3,000円って自分の母親から聞いていたのが、開けてみたら7日間7,000円。1日1,000円じゃないかと非常にながかりした覚えがあります。母親に言ったら「そうだっけ。働いてお金を得るということは大変なことなんだ。」と言われて煙に巻かれた思ひ出があります。それが私の初めての働く経験であり、苦い思ひ出でした。

もう一つの思ひ出です。私は東京の私立大学に通うことになり、親から学費を出すお金なんか無いよとずつと言われていたので、新聞奨学生として働きながら大学に通いました。3年間、新聞配達すれば大学の学費を全額出してくれるという制度でした。自転車ですべて朝晩、朝刊、夕刊そして集金、拡張。そういう新聞業務をすることになりました。東京都内を新聞配達していると他の新聞奨学生と会うんですね。「お前の所どうだ」という話を結構するんですね。びっくりしたことがあります。ある新聞奨学生と話をしていたら「今月俺給料ないよ。困ったな」と。学費とは別に給料がもらえるんですが、「なぜ今月給料ないんだ」と聞いたら、「給料は集金したお金で相殺する」とされたそうでした。なかなかその月内に新聞の集金が出来ないことが結構あ

ります。「まだ集金が半分もできてないから今月の給料は本当に半分ぐらいしか無い」とぼやいているんですね。そんなのありかよと思いました。これが私の2回目の働くということの経験ですね。2つとも「えっ」という感じの体験でした。みなさんも、自分のアルバイト先で「えっ」と思ったことあるんじゃないかと思います。そんなことを思い浮かべながらお話を聞いて下さい。

3. 「県内雇用情勢は、改善が緩やかに続いている」

それでは本題に入っていきます。山形県内の雇用情勢というのが山形労働局のホームページに出てるんですが、「改善は緩やかに続いている」と出ております。このグラフを見て分かる通り、山形県の有効求人倍率は右肩上がりです。左のグラフを見て下さい。2009年、有効求人倍率0.36倍。仕事を求めている人がいっぱいいるんだけど仕事が無くて0.36倍だということでした。これはなぜこの年にこんなに下がったかという、世界の金融危機と言われているリーマンショックが2008年に起こりました。この頃アメリカの投資銀行、世界でも4番目ぐらいの大きな投資銀行リーマンブラザーズが、当時アメリカでは住宅バブルでした。家がぼんぼん売れている。それに目をつけて「サブプライムローン」という、あまり裕福でない方でもローンを使えるような「サブプライムローン」という緩やかなローンに目をつけて、それをリーマンブラザーズという投資銀行が大本となってローンで組ませていた。ところが住宅バブルがはじけて、当時貧困層と言われた人達が当時は投資目的もあってサブプライムローンを使いながら住宅を購入していたんです。当時、高いローンを組んで住宅を買っても何年かして売れば高く売れたといった住宅バブルだったんですね。どんどんリーマンブラザーズがサブプライムローンで業績を上げたんですが、住宅バブルが崩壊をしてあつという間に焦げ付いたんです。アメリカの住宅ローンというのは日本と違って家を売ってしまうとローンの返済をしなくてもいいというんです。ですから投資目的で元々払えないだろうという人達がどんどんサブプライムローンを組んで住宅を買ったけれども、住宅の価値がどんどん減っていくので売ってしまいます。そうするとローンを払わなくていいから住宅バブルがはじけてリーマンブラザーズの負債がどんどん増えていく。それをきっかけに倒産して、そこに関係する金融機関がいっぱいあるわけです。世界で4番目の大きい投資銀行ですから。そういった所までに波及して世界金融危機を招いてしまったというのが、この2009年という時で、これが日本にも影響して有効求人が0.36倍になってしまったという時でした。ここから翌年からどんどん上がってきて、今1倍を超えて1.19倍になっているということです。

ところが正社員にかかる有効求人倍率は、最近是非常に景気がよくなって募集する中身も今までですとパートとか契約社員とかそのような感じの数が多かったんですが、最近では正社員の募集も多くなって0.7倍になっていて前月よりも0.07ポイント上回ったという指標がありました。数字だけ見ると改善が緩やかに続いているし、有効求人倍率もどんと右肩上がりになってきているような状況で、「いいんじゃないの」というふうに思うと思います。

4. 増加する非正規労働者—広がる賃金格差

皆さんも聞いたことがあると思います。非正規労働者。5年毎に総務省が調査する2012年の就業構造基本調査の状況から全国の状況を見ると、パートやアルバイトなどの非正規雇用労働者の総数は2,042万人ということで、初めて非正規労働者が2,000万人を超えたと報道がされたところです。非正規労働者が全体に占める割合が38.2%と言われておりますが、今はもう40%を超えたとと言われております。この中で男性は22.1%、女性は57.5%ということで女性が圧倒的に非正規労働者を占めているということでもあります。

過去5年間に、正社員だったんだけど転職して別の会社に行ったら正社員じゃなくて契約社員とか派遣などの非正規になったという割合が40.3%。5年前の2007年よりも3.7ポイント増えました。ところが今まで契約社員やパートだった人が非正規から正規に移った割合というのは24.5%と少ないですね。正社員じゃない方が転職して正規に移るといのはなかなか難しいという状況だと思います。

では、山形県の状況はどうかということですが、山形県も全国と同じように非正規労働者が増えています。16万4100人が非正規雇用労働者で、雇用者総数の35.8%。だいたい同じ3割を超えて4割近くになっています。これも山形県でも過去最高だということでもあります。正規の職員・従業員が29万4100人。パート・アルバイト・契約社員・労働者派遣事業者の派遣社員を含めると4割近い35.8%という数になります。5年前

の2007年と比べると正規社員が2万4200人減っている。逆に、非正規労働者が1万3200人も増加しています。10年間でみると、2002年の26.1%から大きく上昇して35.8%を記録しています。非正規の中で一番パートが多く47%、その次がアルバイトで21%、次に契約社員14%となっております。

正規雇用と非正規雇用の賃金格差について見てみましょう。雇用形態別の賃金カーブのグラフを見てわかるとおり、正社員は50～54歳までずっと上がって54歳を過ぎるとちょっと下がってきているという状況ですが、非正規社員はほとんど変わりませんね。どんどん格差が広がっているということです。雇用形態別の生涯賃金についてみると、平均年収×勤続37年として計算して退職金や年金は含まないということで出したものですが、フルタイム労働者の男性正社員が2億673万円。同じフルタイム女性正社員が1億4563万円ですから、約6000万円ぐらい男性と女性、同じ正社員でフルタイムでも男女の格差もこんなにある。では同じフルタイム労働者の男性正社員とフルタイム労働者の非正規社員を見ると、9000万円近くの差があるということで、これだけ雇用形態によって生涯賃金がどんどん格差が開いているということです。

1年とか3カ月毎に更新するなどの期間の定めがある有期雇用。連合が行ったアンケート調査を見ると、これらの非正規社員の不満は賃金格差だけでなく、何年もそこで働いても役職が上に上がるわけでもないし、別の技術を取得していくというわけでもないという「頑張ってもステップアップが見込めない」ことへの不満が一番トップでした。

5. 「出産・育児のため」離職する女性の増加

女性の課題について見ていきたいと思います。昔はよく、「寿退社」という言葉がありました。結婚したら辞めるというのが慣例だと。銀行など金融機関は今でも無いとは言えないですね。結婚したら辞めるのが当然のように考えている会社が未だにあります。ただこのグラフを見ると減ってはきていますね。減ってはきているんですけども、退職して別の会社で働いている人が4割程いるんです。ということは、結婚して前の会社を辞めたけれども別の会社で仕事をしているということです。これこそまったく寿退社なんじゃないかなと見て取れると思います。もう一つ、出産・育児のために離職した人。こちらのグラフを見ると増えています。よく問題になるのがこれなんです。会社の上司に「妊娠しました」と言ったら「じゃ、いつ辞めるんだ」と言われたとか、育児休暇が終わる頃「今度、〇月に戻りたいと思います」と上司に伝えたら「えっ、戻る所無いよ」と言われたとかですね。そういうようなことで会社を辞めなければいけなかったということがよくあります。ところが、その辞めた人たちのうち23%の人が出産・育児のために会社を辞めたけれども別の所で働いているということなんです。ということは、本当は出産や育児があってもその会社で働き続けられれば何も辞める必要なかったんだろうなという人達がこれだけいるということです。そういった課題があります。なかなか会社も厳しくなって言葉には出さないけれども内情としてはそういうような圧力があったり、出産や育児を理由として仕事を辞めろという「マタニティー・ハラスメント」略してマタハラと言っていますけれども、そういうトラブルが増えているということでもあります。

6. ブラック企業

ブラック企業の話をする前に、皆さん最低賃金という言葉を知っていますか。今月の10月16日から、これ以下では働いては駄目だよという山形県の最低賃金が696円になりました。いいですか、皆さん。アルバイト先で「時給690円だよ」と言われたら「いや6円足りません」と言わないと駄目です。だいたいコンビニでバイトしている人が結構多いかと思いますが、コンビニのアルバイトって割と最低賃金ギリギリの時給で提示している所が多いので、そこはちゃんと気を付けて下さい。

この最低賃金を決めるのは各都道府県単位で決めていきます。最低賃金審議会というのがあって、ここには労働者側の委員、そして使用者側の委員、公益側の委員という3者がその委員会を構成して議論するんです。労働者側は常に「こんな時給680円とかでは生活できない」ということで900円だとか1000円とかそういう形で審議会に提案するんです。なかなか使用者側が「そこまでには至っていない」とか「去年はいっぱい上げ過ぎたから今年は上げなくてもいい」などの意見を出しながら喧喧諤諤の議論をして毎年の最低賃金を決めていきます。そこには連合山形からも委員を出して審議をして、今回は昨年より16円アップの696円になったということです。この最低賃金もよく問題になるところで、最低賃金以下で働かせているという企業なんかも

あります。そういった所をちゃんと注意していかなければいけないということです。

ブラック企業という言葉と同時に「ブラックバイト」という言葉も最近耳にするようになりました。学生が自殺まで追いやられたというアルバイト。そういったことも含めてこのブラック企業に対してしっかりと見極める。あるいはブラック企業をなくしていくという対策が必要なんだろうなと思っています。ブラック企業というのはどういう企業か。従業員に対して心身の過重負担や極端な長時間勤務など劣悪な環境での労働を強いて改善をしない会社。入社を勧められない。あるいは早く辞めた方がいい企業。出入りの激しい会社。低水準のスキル。いろいろあります。この中で一番問題なのが長時間労働、サービス残業、低賃金、過大なノルマ、セクハラやパワハラが大きな問題となっています。これによって激務や過重なストレスによって肉体、精神が疲弊し大変なことになってしまうということです。

「365日、24時間働け」の悲劇。何かご存知でしょうか。山形にもありますけれども、東京の、ある居酒屋チェーンに正社員として入った女性が入社して2カ月で自殺したという2008年の事件でありました。夕方の3時から働いて翌朝の4時とか5時まで働いていた。店長になったのですごい責任を感じながら一生懸命働いていたんですね。そこまで働きながら、休みの日は会社の指示でボランティアをしたり、レポートを書いたりということをやっと続けながら休みなく働いていたということです。会社の理念が「365日、24時間死ぬつもりで働け」でした。女性は「助けて下さい」というメモを残して亡くなってしまったということでした。「会社を辞めれば済むのに」と思うんですが、なんでそこまで追い詰めるかということ「自分が悪いんだ」と思いこんで頑張ってしまう人が多いですね。真面目な人でね。自分をもっと要領良くやればちゃんと休めるし、時間が短縮されてもっと早く帰れるんだと自分を責めてしまう。そういったことをずっと続けてどうしようもなくなって悲劇を生んでしまうということが繰り返されています。会社からすれば、「代わりはいくらでもいる、嫌だったら辞めろ」となるんです。最近ひどいのが、辞める前に「嫌なら辞めろ。でも損害賠償請求するぞ」というような脅しなんかをつける会社も増えているそうです。「突然辞めてどれだけ迷惑を掛けているんだ」とか「お前がミスした物、割った皿、それを弁償しろ」とか言い掛かりをつけながら辞めさせないというのも最近出てきています。消耗品としての従業員、コストというふうに考えているんだろうなと思っています。

先ほど「365日、24時間働け」という会社がありましたが、会社が言えばどこまでも働けるのかそういうことじゃありません。残業するには、労働基準法で決められた36協定を労使でちゃんと結ばなければならない。これは従業員の過半数を超える労働組合の代表、あるいはその従業員の過半数を超える代表者と協定を結んで判を押さなければ残業は出来ないんです。休日出勤もできないんです。そういうことをちゃんと協定を結ぶというのが法律で決められているんですけれども、協定も結ばずに残業をさせたりするという会社がある。そういうことをしっかりと見極めなければいけないということ。そういうことを労働組合がしっかりと出来るということです。労働組合の必要と重要性があります。先程の居酒屋で亡くなった女性のお父さんが「労働組合があればこんなことにはならなかったはずだ」と手記に綴っていました。労働時間の管理というものを誰が管理するのか。一人だけじゃなかなか会社にはものを言えない。それをちゃんと協定を結んだり、これは違法だとか、こういうふうにやりましょう、もっと改善して下さいというのは労働組合の役割なんだということだと思います。

今、ブラック企業ってひどいなと思いつつ聞かれたかと思いますがけれども、「しかし」です。「黒か白かじゃない。どんな優良企業だって改善すべき点はある。」ということです。「俺のアルバイト先ってブラックだよ。」「私が入社した会社ブラックだよ。」ブラックという言葉が一人歩きしているような気がするんです。逆にホワイト企業ってあるのか。ブラック企業とホワイト企業と分けられるのかと私は非常に疑問を感じるんです。ブラック企業に対する反対がホワイト企業だなんてそんな簡単なものじゃないです。どんな優良企業にだって改善すべき点があるし、全く何も無いという所は無かった方がいいと思います。

連合のアンケート調査「勤務先がブラック企業だと思う理由」を見てください。ブラック企業だと思っている理由の1番が「長時間労働が当たり前になっている」です。次に「仕事に見合わない低賃金」。次いで「有給休暇が取得できない」、「サービス残業が当たり前になっている」。これらが、ブラック企業だと思う理由の上位です。1カ月80時間が過労死ラインと言われています。長時間労働をずっと続けることによって体を壊したり、あるいはうつ病になって会社に行けなくなったり、そして自分の命をおとってしまうということがあちこちで起こっています。そういうことをやはり改善していかなければいけない。ブラック企業という企業を無

くしていかなければいけないと思っております。

7. 増加する労働相談

このような問題やトラブルに対応するため、連合山形ではフリーダイヤルを常設して労働相談を行っており、毎日のように電話が来ます。2014年10月～2015年9月までの連合山形への1年間の労働相談件数は224件ありました。この224件の内81件がパート・アルバイト・契約社員・派遣社員などの非正規労働者でありました。全体の36%。相談関係別で見ると「差別・嫌がらせ・パワハラ」などの差別に関する相談が最も多くて全体の27%でした。今までですと解雇されたとか正社員からパートになれと言われたなどといった雇用関係がだんとうで多かったのですが、今年度は、パワハラなどの差別関係が最も多くなりました。特に職場でのいじめ・パワハラ、妊娠したら退職を促されたなどのマタニティー・ハラスメントの相談が増えています。次に多かったのが「賃金未払い・残業代不払い・賃金カット」でした。細かく内容別で見ても「嫌がらせ・パワハラ」が45件ということで、職場環境が非常に殺伐とした状況なんだなと思っております。次いで、説明された条件と違うとか、いきなり正社員からパートに変更されたという労働契約関係の相談が多かったです。

性別・年代別の割合では男性が53%、女性47%の相談。年代別では30代、40代が多くて働き盛りの方は職場においていろんな問題を抱えているということだと思います。

業種・雇用形態別の割合は、上位5業種では製造業の方からの相談が一番多くて、続いてサービス業。サービス業というと清掃とかあるいは理容・美容、パチンコ屋さん、多いのは警備保障会社が結構多かったですね。次に卸売・小売業、医療・福祉業、運輸業と続いています。形態別では正社員が52%ですけども非正規からは4割近く36%の相談ということでした。

労働相談は、0120-154-052というフリーダイヤルを常設しています。仙台からバスで通われている方は聞いたことないかな、ちょうど南高前のバス停近くになると「労働組合づくりのご相談は連合へ」というアナウンスが流れるんですね。そういうコマースとか、ラッピングバスといって、大きく青い色で連合山形の広告をラッピングしたバスが市内を走っています。そういうもので周知をしながらフリーダイヤルに相談をいただいているということです。

その相談において個人の相談、個別紛争と言いますがけれどもそういった個別紛争に関して引き受けると、一人でも入れる労働組合に入ってもらえることによって組合員ということで労働組合法で守られている労働組合と会社との交渉というのが出来るということになるんですね。個人で相談に来られて会社と対応をしなければいけない、交渉しなければいけないという時は個人加盟労働組合の「れんごう山形ユニオン」に加盟して交渉するということとなります。

裁判では金銭的にも時間的にも負担が掛かるので、そうなる前に話し合いで何とか解決しようと心がけています。最近問題になるのが、後で事例にも出てきますが社会保険労務士の介入です。本来、資格のない社会保険労務士は会社の代理人にはなれないにも関わらず団体交渉に介入してきて「私が代理人だ」と叫んでみたり、会社一辺倒の立場に立って纏まるものも纏まらないというケースが非常に多くて問題になっています。

8. 個別労働トラブル解決方法

「個別の労働トラブル解決方法」についてお話しします。労働のトラブルにどんな解決方法があるのかということですが、まず労働基準監督署というのがあります。何年か前に「ダンダリン」というドラマがありました。女性の熱血労働基準監督官でしたが、現実あんな人はいません。だいたい労働基準監督署に相談に行ってもガックリ肩を落として帰ってくるというのが関の山です。なぜかという労働トラブルをなんでもかんでも労働基準監督署に行けば解決してくれるかというそうではないんです。労働基準監督署で扱えるのは労働基準法に関わる問題であって、労働基準法に関わる賃金あるいは労働時間そういったもの。賃金の不払い、残業代を払っていない問題だったら労働基準監督署で動ける。ところがパワハラを受けましたとか、対人関係が悪くてとか、賃金が低くてとか、解雇されましたと行っても労働基準監督署が動くかといってもそうはならないということです。

次に、労働局での紛争解決援助制度というのがあります。これは労働局の企画室という所でやっていますが、個別紛争の解決援助制度というのがあって紛争調整委員会によるあっせんです。会社側と労働者との間に入っ

て和解の調停をしてくれます。これも無料で、個人のトラブルの場合です。

そして次に、労働委員会。これも労働局での紛争解決援助制度と似たようなものなんですけれども、労働者・使用者・公益の代表による労働委員会が間に入って、あっせん・調定・仲裁をするということで、これは個人の場合と組合があっせんに申立てる場合があります。労働局での紛争解決援助制度と労働委員会のあっせんともに、相手側がそのあっせんに応じませんよと言ったらそこで打ち切りになってしまうんですね。あっせん不調とになってしまうんです。あるいは話し合いで解決できなければあっせんはそこで打ち切りになってしまう。後は裁判でもやって下さいということになり、そういう難点はあるんですが無料ですし、トラブルの解決機関のひとつです。

そして、労働審判。労働審判制度は、2006年に始まったんですが、労働者側の委員と使用者側の委員、そして裁判官の3人がいて、ラウンドのテーブルに労働者側と使用者側が向き合い、お互いの意見を聞き合っていくという形です。労働審判は原則3回の審議で、だいたい3カ月ぐらいで解決するというものです。だいたい3回の審理の中で「こういうことで和解したらどうですか」という調停案が出されます。その調停案に、双方が了解すればそこで解決になるんですけども、調停で決着つかない場合、最後の労働審判ということで裁判官から、いくらいくら支払いなさいなどと審判が下される。それに異議を申立てなければそこで解決するんですけども、「いやそんなのおかしい。俺は絶対に払わないよ」と審判を下された方が異議申立てをしてしまうと普通の裁判に移行してしまうという難点があります。普通の裁判費用よりも半額程度で安いし、3カ月ぐらいで終わるということで時間も短いんですが、そういう難点があるということです。

裁判に関しては、弁護士に依頼すると費用も掛かるし時間もかかります。傍聴に行ってみると分かるんですが、1回の公判なんてあっという間に終わってしまうんです、ドラマと違って。例えば今日公判だなんて行くと書類だけ出して「じゃ、次の日程を決めましょう」という日程決めて終わりという5分で終わる。せつかくの1カ月の内の1回が5分で終わったりする。それをずっと続けるので長く裁判が継続するんですね。そういう難点があります。

組合と会社との交渉は、労働組合法上、労働組合が団体交渉を申し入れたらそれは拒否出来ないという法律に守られております。そんなことから団体交渉を行い、交渉によって解決を図るということです。労働組合のない職場の人は、個人でも入れる個人加盟組合の「れんごう山形ユニオン」に加盟して対応できます。交渉で解決が図れなければ何をするかというと、先ほどの労働委員会にあっせん申請したり、そこでも解決が図れなければ労働審判だったり裁判だったりという対応をしていきます。ですから私たちは、早期解決のために、会社との交渉で何とか解決させたいと尽力しているところです。

9. 連合山形が対応した特徴的な相談事例

さて、「連合山形が対応した特徴的な相談事例」を紹介したいと思います。特徴的な相談事例としてここに掲載しました。A学習塾。20歳の男性でした。学習塾の講師をされていた方で2006年の事案です。この人が社長から「教室を閉鎖するので辞めてもらいます」と告げられたんですね。解雇された後に「やっぱり教室は残すよ」と言って会社側が教室を閉鎖するのをやめたのに、「退職届を出したんだから戻れないよ」ということで、これは不当解雇だと事件になりました。まず会社と話し合いをしましたが全然ちがいが明かず、労働委員会のあっせんを行いました。相手側は弁護士を立ててきたんですが、あっせんは不調。そこで、その年に開始になった労働審判の申立てをすることにしました。労働審判は、代理人は弁護士に限らず労働組合の役員がなれると書いてあるので、私が一生懸命労働審判の申立て書を書いて代理人許可申請を出しました。そうしたら通ったんですね。2006年4月からスタートした労働審判。スタートしたその月に私が代理人となって裁判の法定をもって労働審判を行いました。ところが労働審判では100万支払えということになったんですけども相手側が異議申立てたので普通の裁判に移行してしまいました。裁判になったら、結局は100万円で和解になった。何のために労働審判を蹴ったのかなと非常に時間と費用だけが費やされたということでした。裁判にて金銭和解となった事例です。

2番目のB電子部品製造会社という所で、これが先ほどらいあった2008年のリーマンショックを受けて会社の業績が悪くなったということに加えて能力不足だということで8名が解雇になった事件です。相談に来られて、ここも会社と団体交渉をしましたが「能力不足だからこの8人は解雇しなきゃいけないんだ」とい

うのがありました。これも結局裁判になりまして、裁判官からこの能力不足の証拠というのが裁判になってから作ったんじゃないですかとバレまして、山形地裁から賃金の仮払いを命じて結局は会社側が解雇を撤回しますということで8名は会社に戻ったということでした。当時担当した部長さんが辞職されました。能力不足という評価表を後出して作って証拠として出したということが裁判官からバレちゃったんですね。

3番目の居酒屋料理店の料理長です。2007年の話ですけれどもこれも非常に特徴的で、解雇の相談だったのですが、いろいろ調べたら月150時間も残業をしているにも拘らず残業代が出ていなかったということで、これは大変だということで団体交渉の中で解雇の撤回と残業代の支払いを求めました。そうしたところ、同席した社会保険労務士が「料理長は管理監督者だから残業代は発生しません」と答えたんですね。当時マクドナルドの「名ばかり店長」が問題となりました。忙しくて深夜まで働いているにも拘わらず残業代が出ない。「店長は管理監督者だから残業代は出ないんだ」と会社が対応したことで裁判になり、大変話題になった時でした。時を同じ頃だったのに、社会保険労務士もうちょっと勉強してほしいですね。頑として「店長は管理監督者だ」ということを譲らなかったのも、労働審判や裁判を経て、結局、利息を付けて300万を超える額を支払えという判決が出た事件でした。今、「名ばかり店長」の話をしましたけれども、管理監督者というのは経営者と一体的な仕事をしている。出退勤の自由がある。その地位に相応しい待遇だというような3点がちゃんと成されていないと管理監督者とは言えない。ただ単に店長だとか料理長だとかの肩書きがあっても、経営にも関わっていないし、自分の会社の売上がどれぐらいなのか何も教わってもいないのに管理監督者だなんて言えません。管理監督者だとしてもそれでも深夜手当とか有給休暇というのは認められているんですね。それも認めないみたいな対応でしたが、裁判所は「管理監督者に当たらない」と認めたということでした。

皆さんの中に「うちのお父さん課長だから残業代出ないんだよ」という人いませんか？課長や係長が残業代が出ない管理監督者かと言うとそうではないですね。全然経営者と一体的な仕事をしているわけでもないですし、タイムカードで管理されているわけですから課長がイコール管理監督者とは言えません。店長だから管理監督者だということではない。どういう働き方をしているかということなので、そこはしっかりと見て判断する必要がありますということですよ。

10. 安心して働ける職場にしよう！

職場におけるいろんなトラブルをお話しましたが、やはり安心して働ける職場にしなければいけないと思います。職場でのトラブルに対して、「やられたらやり返す」という気持ちだけでいいのかわ。会社にはいたくないという一時の感情で辞めていいのかわ。労働相談をやってもこういった限界を感じます。その人個人の紛争が解決できても職場の構造的な問題というのはそのまま、この人が辞めても会社は同じことをずっと続けるんですね。何も改善にならないということです。そこをしっかりと改善していかなければいけない。改善できるものは何かというと労働組合であったりする。そんなものが必要なんだということをはっきりと訴えたいなと思います。働くということは安心して働ける、働く尊厳を感じる事が大事です。自分の職場を自分の子ども達に紹介できない職場なんてとんでもないなと思います。自分の職場を子どもに「父さんの職場だ」と言えるような職場でなければならぬなと思っております。

「個別の問題にとどまらず、働くものみんなが団結しよう！」と訴えたいと思います。「わたし」から「わたしたち」に。自分のことだけでその会社は変わりません。職場は変わりません。私じゃないけど別の人がやられている、別の人が大変な思いをしている。ちょっと職場の状況を考えようよ。自分だけじゃなくて「わたしたち」という視点に立って考えていく必要があるんだろうなと思っております。

11. 労働規制緩和への対応

今、政府が行おうとしていることがあります。「労働者保護ルールの改悪」です。これは、労働組合が国に対していろんな提案をしたり政策に反映しながら築いてきた労働者を保護するルールを、今、覆そうという動きです。まず、労働者派遣法の改悪ですが、派遣というのは会社の臨時的な仕事なのに、派遣でずっと働き続けていけるという改悪です。今まで3年を限度にしていたのが3年経っても課や部署を変えれば、人を変えればずっと派遣労働者としてその会社にいられる。「生涯派遣で低賃金」といった労働者派遣法の改悪が、この前の安売法案の影に隠れて通ってしまいました。これが2015年9月11日に成立して9月30日に施行されたのです。

2008年のリーマンショックの時以降、「派遣切り」が社会問題化したんですが、こういう問題を解決せずに、ずっと派遣でいられる、何かあったらクビにできるという制度が通ってしまったということです。

2番目の「残業代ゼロ制度の導入」についてです。1日8時間1週40時間の労働時間のルールというのがありますが、その時間を超えた残業代をゼロにしようと。前までは「ホワイトカラーイグゼンプション」という名前でしたが、「高度プロフェッショナル労働制」という名前に変えて出てきました。年収1075万円以上の所得の方が対象になるということですが、この法案の中には年収条件等はありません。年収条件などは法案を通した後で省令で決められるということですので、今経営団体では1075万は高過ぎるからもっと低くしろという不満があったんですね。こういう不満に対して塩崎厚生労働大臣が何と言ったか。経済団体の人を前に「小さく生んで大きく育てる。取り敢えず法案を通してから。ぐっと我慢して頂きたい」と財界人に言っている。まず法案を通せば後で何とでもなりますよという話ですね。今は1075万という高収入の人達を対象にしていると言いますが、あとは年収など関係なくということまで言っています。この法案は、「残業代ゼロ法案」とか「定額働かせ放題法案」と言われています。

次に「限定正社員制度」についてですが、クビにしやすい正社員制度導入と言われています。すでに限定正社員制度を取り入れている会社もあるんです。採用時に、山形支店限定の正社員というふうに採用すると、何か都合が悪くなり山形支店を閉鎖することになった場合、「あなたは山形支店の限定正社員ですので解雇になります」というのがまかり通ってしまう。これが限定正社員制度。クビにしやすい正社員制度の導入だと言っています。

そして、「解雇の金銭解決制度」という話も出てきました。解雇は不当だとして裁判で争い「解雇は無効」という判決が出たのにも拘わらず、「職場復帰は認められないので金を払うから辞めて下さい」という制度がつけられようとしています。

このように次々と、労働者保護ルールが改悪されようとしているのです。特に「残業代ゼロ法案」に関しては、労働時間の問題であって労働時間の規制というのは働く人の命と健康を守るためのものであります。長時間労働が原因で過労死といったことが社会問題化している中で、残業代をゼロにすることが長時間労働を解消するものではないと思っていますので、なんとしても私たちは反対していきたいと思っています。

12. すべての働く者のためにがんばる！

連合は、世の中の不条理に立ち向かい克服する。そして希望と安心のなかで働き暮らせる社会を作りたいと考えております。よく、連合を大企業の正社員クラブだとか揶揄されますけれども、非正規労働者の人をどんどん組合員として仲間にしております。特にスーパー関係などはパートや契約社員が多いわけですが、そういった所のパート社員さんも連合加盟の労働組合員として加入されています。正社員の声も非正規社員の声も会社にあげていく、提案していくというのが連合山形の役割だと思っています。

今日、ブラック企業の話をしました。もっともっと話をしたい点はあるんですけど、最後に一つだけお願いしたいと思います。皆さんもいろいろなバイトをされていますが、先ほどのブラックバイト、学生だということを尊重しないで働かせるという会社が増えてきています。学生の本分は学業であります。学費を稼ぐためにあるいは生活費を稼ぐためにバイトをしているにも拘わらず、学生だということを尊重しない、単に非正規労働者と同じような扱いをする。「明日、大学のテストがあるので休ませて下さい」と言ったら「ふざけるな、お前がいなかったら誰が働くんだ」と脅してまで働かせるような企業があると聞いています。そういった企業に対してしっかりと「いや私、大学生なんで。学生は勉強が大事なので」ということをちゃんと言ってもらいたいと思いますし、ブラックな会社に「自分が悪いんだ。自分がうまくなれば何とかなるんだ」と自分を責めながらしがみつかないで下さい。そういったブラックな会社にしがみつかずに自分の命にしがみつくといいことをしっかりと守っていただきたいなと思います。学生の皆さんにも気を付けていただきたいと思いながら、「働く現場で起きていること」をテーマに、数字の上では緩やかに改善しているといっても、現場ではいろんなトラブルが起きているよということをお話をしました。では、終わります。どうもありがとうございました。