



# 「働く現場で起きていること」

小川 修平 (連合山形 副事務局長)

## 1. はじめに

皆さんこんにちは。連合山形で副事務局長をやっております小川と申します。どうぞよろしくお願いいたします。  
それでは、最初に講義のタイトルは「働く現場で起きていること」です。働く職場で一体どういったことが起きているのだろうかということになるべく具体的に皆さんにご説明をしていきたいと思っております。

タイトルに「働く現場」とありますけど、皆さん御存知のとおり今コロナ禍において、大変な世の中になってきました。皆さんの中でも、おそらく将来の不安など、ちょっと悶々としたところがあるのではないかなと思います。私ども社会人もこの度のコロナ禍に対して、どのように対応していけばいいのか、感染拡大を防止するのを優先とするのか、はたまた経済活動を優先するのか、やはり答えが出ていません。世界的な傾向を見ますと、経済活動を再開した所で感染者が多くなり、ロックダウンをやった所がまた低くなるを繰り返しております。私たち社会人、大人もそのような状況のなかでいかにして私たちの生活を守るのかに大変苦慮して悩んでおります。その部分、非常に今後先行きが見通せないところもありますが、現実的に今現在起きていること、それは働き方が劇的に変化しているとは言えると思っております。

例えば、リモート会議。リモート会議というのは、半年ぐらい前までは考えられないことでした。一部、国際会議などで使われてはいましたが、今まさに私たちの身近で毎日のようにリモート会議が各地で行われており、それが普通になってきています。それからテレワークですね。やはり、ちょっと前までは考えられないことでありまして、実際こうやって皆さんと顔を合わせて話をしないとなかなか伝わらないのではないかと錯覚をしていたわけですが、やってみると案外そうでもなかったりしました。そして時差出勤、これは社会的な観点から必要だったことで、おそらくコロナの前からやらなきゃいけないことだったと思っております。このコロナ禍になって、やっと本格的にやり始めたことが多数あり、私たちの働き方が劇的に変わっております。私たちが今考えていることは、私たちが目指す働き方というのは、コロナ禍以前に回帰するのではなく、ニューノーマルを実践していくと言っていますが、まだその部分が「これだ」という確定的なものはありません。ですけど、少なくとも前に回帰する、戻るのではなくて、新しいものに対して私たちがノーマル的な意識をもって行動していくところを目指しております。私たち連合山形、スローガンがありまして、「私たちが未来を変える」という大きなスローガンを掲げて取り組みを進めております。コロナについて話をさせていただきました。では内容について進めていきたいと思っております。

## 2. 労働組合の役割とは？連合とは？

私たちは労働組合の連合ですけど、労働組合にはどういった役割があるのか、それから連合とは何ですかというところから説明をさせていただきます。労働組合の役割、資料に書いておりますが職場の課題から社会的な問題まで解決をしようとしている、それが労働組合だと、現在はそのようになっております。職場の課題といいますと、まずは問題点ですね。労働条件、職場環境の維持・改善に労働組合を通じて取り組む。労働法制とありますが、労働法制というのは、働くうえで守られている法律です。その法律を改善していく。あとは社会保障制度も働く者の立場に立って改善をしていく。経済政策などさまざまな社会問題にも改善に向けて、取り組みを進めている。常に職場のなかの働く人の生活に寄り添う、それが労働組合であると言われております。

その労働組合は各職場単位にあり、先ほど労働組合の連合ですと言いましたが、連合は700万人の仲間が加盟する労働組合のナショナルセンターです。ナショナルセンターというのは「全国中央組織」という意味です。労働組合といっても、結構いろんな団体がありまして、その中でも連合が1番大きい団体となっております。図の真ん中にあります「連合」という丸い枠の横に「地方連合会」がありまして、47都道府県全部に地方連合

会があり、その中で山形の地方連合会が連合山形となっております。私たちが今、もっとも進めようとしている取り組みとしては、労働組合に加盟する人たち、組合員のことのみならず、すべての働く人達のために各種取り組みを進めることになっていると思います。

皆さんの身近にある職場としては、パートタイム、アルバイトですよ。それから、契約、派遣などの雇用形態で働く方々も含め、今までいわゆる非正規労働者と言われていた方々は今や労働者全体の4割を占めています。だいたい半分近くの労働者がそういう雇用形態で働いていますが、そういった方々は労働組合に加盟していない人が多くいらっしゃいます。そういった方々のためにも、私たちの取り組みが重要になってくると考えております。

### 3. 有効求人・求職・求人倍率の状況

ここで有効求人倍率、求職・求人倍率の状況を説明したいと思います。有効求人倍率とは、企業が人を求めている、人を採用する人数の割合のことです。去年の12月までは非常に高いレベルで推移しており、人手不足が社会問題になっておりましたが、今年に入ってからちょっと陰が見え始めて、さらにコロナ禍になったものですから、急に求人倍率が下って、今の段階では全国有効求人倍率、それから山形県の有効求人倍率はほぼ同じになっており、1.03という状況になっております。正社員の有効求人倍率にいたっては0.82と非常に低くなってしまいました。去年の12月までは正社員の有効求人倍率も1倍を超えて、非常に人手不足感が強かったですけど、このコロナ禍において非常に低い数字になってきてしまいました。でもコロナ禍のにあっても、まだ人手不足だという業種がありまして、物流関係や介護関係などです。皆さん、おそらく緊急事態宣言が発令された時にネットで物を買ったりする機会が非常に増えたのではないかと思います。そういった部分を支えているのが物流関係の方々に、コロナ禍以前から人手不足でしたが、さらに拍車をかけて厳しい状況になっています。世間では再配達も極力しないようにしようなどといった風潮が出てきていますね。それから、介護関係ですよ。在宅介護のサポートだとか、そういった方々も、高齢者の方々がその部分を担っていたとお聞きしております。コロナ禍ですので、今まで従事されていた高齢者の方が抜けられていると聞いておりまして、非常に逼迫している状況になっています。

では、完全失業率や有効求人倍率の推移を中長期的なスパンで見たいと思います。実線が有効求人倍率で、完全失業率は棒グラフの線です。相反する状況になっていますが、こういう中長期的なスパンで見ますと、ずっとこの数字が右肩上がりとはなっていません。所々で社会問題が発生し、ガクッと下ったり上ったりを繰り返しております。

近いところで見ますと、1990年あたり、バブル経済期は分かりますかね。バブル景気という好景気になった時期がありましたが、その時は有効求人倍率がぐんと上がって、失業率もぐっと下りましたけれど、バブルが弾けバブル景気が終わってからは、やはりぐっと求人倍率が下がりました。2006年から2008年まで景気回復して、若干上向いてきてはいたものの、2008年にリーマンショックがありました。この部分は急激に上がったりが下がりたりしている部分です。説明しますと、アメリカの投資銀行であるリーマンブラザーズホールディングスが経営破綻をしまして、それに端を発して連鎖的に世界的な金融危機が起きたという事件がありました。その部分がガクッと求人倍率が下がり、失業率が上がっている部分ですけど、それが2008年このガクッと下ったところですよ。それが終わってだんだん景気が回復してきています。去年、今年を見ると、やはり去年の12月あたりを境にして求人倍率が下っており、コロナの影響でさらに悪化している状況になっております。

### 4. 労働者って何？

次に労働者について説明させていただきます。労働基準法で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用されている者で、賃金を支払われる者をいう。会社の指揮監督下にあつて、賃金が支払われる者というふうに定められておりまして、労働した対価によって賃金が支払われる者を労働者といいます。先ほど雇用形態と言いましたが、その雇用形態の種類が5項目あり資料にもありますが、正社員、契約社員／委託職員、パートタイム、アルバイト、派遣とあります。正社員はいわゆる正規雇用ですよ。雇用形態が正規雇用で直接雇用。直接雇われているという雇用形態で、労働契約に期間の定めがないフルタイムになります。一回内定をもらい就職したら、それ以降定年退職まで雇用が続くことになります。フルタイムというのは、「9 to 5」9時から5時まで1日をフルに働くという内容の事で、区分としては正規採用となっております。それ

以降の契約社員や、パートタイマーは、非正規という区分になり、それぞれ期間が定められています。契約社員も期間が定められている雇用形態ですが、パートタイム、アルバイトも、派遣会社から派遣されて働いている、派遣という雇用形態も、実は正社員以外は全部非正規という区分になりちょっと不安定な雇用形態になっております。

## 5. 学生のアルバイトにもワークルールあり！ブラックバイトに気をつけよう！

皆さんアルバイトをおそらくやっておられると思いますが、最近コロナ禍でバイトが出来なくなったという話を聞いたりします。アルバイトにもワークルールという労働基準法で定められた働き方の決まりがありまして、その決まりルールに沿って働かなければいけないという事になっています。ブラックバイトには気を付けようと書いていますが、「ブラック企業」皆さん、聞いたことがあると思います。アルバイトの中にはブラックバイトという悪質な働き方をするアルバイトもあります。説明いたしますと、アルバイトもれっきとした労働者で契約に基づいて働かなければいけない。労働基準法に基づいて働くということが基本中の基本であり、皆さんは学生ですので、学業を優先して働くことが大前提となります。

アルバイトを決める際に決め手になるのが会社の名前とか看板ですよ。有名な会社のアルバイトだから安心だなんてことは決してありません。気を付けたほうが良いような企業もたくさんあります。先ほどアルバイトにもワークルールがあると言いましたが、下の内容が労基法で定められた内容です。雇用契約、労働時間、最低賃金、残業代、もちろんアルバイトでも残業したらしっかりその部分は保障されなければならない、支払わなければならない。休日・有給休暇ももちろん発生します。あと退職も申し出ると退職できる。労災保険もアルバイトを雇う側は雇い入れたら労災保険に加入しなければいけない。アルバイトの方々がもし工作中に怪我をしたら、労災保険を使って保障をするというようになりますが、その辺もなかなか分かっていないようなアルバイト先が見受けられます。

## 6. ブラック企業

先ほどブラック企業と言いましたが、ブラック企業、おそらく皆さん聞いたことがあると思いますが、従業員に対して心身の過重負担、極端な長時間労働、劣悪な環境で働かせている、早く辞めた方がよいという企業です。内容と紹介しますと、人が入ったり辞めたりが非常に激しい会社だとか、あんまり知識がないにもかかわらず無条件で入れたり、ブラック企業にはそういった会社が非常に多いと思います。ブラック企業に入りますと、長時間労働で働かされて、サービス残業も当たり前やらされて、低賃金で過度なノルマを与えられて、セクハラ・パワハラなども受けて、最終的にはストレスによって肉体・精神の疲労により、体を壊してしまうという負のスパイラルに陥ってしまうケースがあります。ちょっと前、バブルの時期には「24時間働けますか」なんていうドリンクのCMもありましたが、そんなことは許されません。代わりはいくらでもいるから辞めてもいいよといった、人を消耗品のように扱うような会社も中にはあります。従業員をコストと経費としか捉えていない、そんな会社もあります。逆になかなか辞めさせてくれないという会社もあります。例えば、コンビニのアルバイトの方に多く見られるのが、女性の経営者だったりすると、女性の経営者は泣き落としにかかります。どうか辞めないでくれ、あなたに辞められるとこのコンビニは潰れてしまう、なんて泣き落としに会うとどうしても辞められなくなってしまいます。

ブラック企業は、いろいろ問題がある企業ですが、実はブラック、黒かホワイト企業か、だけではないんです。本当に普通の一般企業で、どんなに優秀な優良企業だったとしても改善すべき点はいっぱいあります。そういったところをちゃんと労働組合なり生産性協議会なりを通じて、改善していくということをしている企業というのは、非常にホワイトなんじゃないかなと思いますね。逆にそんなことをしないで、ただ売上だけを追求する、利益だけを追求するなんて所はおそらくブラック企業だと思います。あと、ドラマのセリフのように「やられたらやり返す」なんていうやり方はドラマチックではありますが現実的ではない様に感じます。

ちょっと細かい資料になりますけれども、勤め先がブラック企業だと思う理由というアンケートですが、ちょっと古い資料ですけど、連合が2014年調査したアンケートの回答がありまして、ブラック企業に勤めている方が、そうだと思う理由をアンケートで答えていただきました。1番多いのは、長時間労働が当たり前になっている。仕事に見合わない低賃金である。酷いですね。有給休暇が取得できない、休めない、とんでもないです。サービス残業が当たり前になっているというところは、おそらく優良企業であったとしても、現実的には

やらされているという背景が浮き彫りになっております。コンプライアンス意識が低いとか、十分な研修がない、名ばかり管理職制度、パワハラ、職場のいじめが行われている等々、羅列されていますが、これ2014年の意識アンケートですので、おそらく今現在はこのパワハラ、職場のいじめなどがすごく上位にランクされているのではないかと感じております。

ここからはブラック企業の27の特徴という項目で、3つのボックスを使って羅列をしてみました。こんなのがブラック企業と言えるのではないかと思います。必ずしもこうではないにしても、ブラック企業の傾向として27の特徴を挙げてみました。いろいろ書いてありますが、7番の「深夜も窓が明るい」。交代制勤務の生産工場などは24時間電気が点いているのは当たり前ですけども、そうではない事務所で、事務所の明かりがいつまでも点いている会社があります。おそらく皆さん、夜、自転車などで走っていると「この会社、随分遅くまでやっているな」と感じると思います。そういった企業は何をしているのかと言いますと、職場の中では、帰りたくても帰れないという状況になっている。ノルマが異常にきつかったりして、いつまで働いてもやることが終わらない。時間管理が出来ていないということだと思います。就業時間を過ぎてもいつまでもいるということは当然仕事をしているわけですから、残業代を支払わなければいけない。ですが、おそらく残業代なんかは支払われていない、社員をいつまでも残してお金にもならない仕事をさせているという状況で、そういった深夜まで電気がついている会社は気を付けたほうが良いと思います。

それから「アットホームな職場」なんて求人に掲載したりする会社がたまにあります。でもこれは裏返しをすると、アットホームという曖昧なことではしかアピールできないということにも繋がると思います。例えば、長所があまりないと、アットホームという言葉に頼ってしまう。なかには家族経営という会社で、本当に家族でやっている事業所そういった所はまさにアットホームですが、それ以外の企業で、社長の言葉で「アットホームな」そういったことを言われている所はちょっと怪しんじゃないかなと思います。

それから、12番。いつも求人広告が出ている所。人の出入りが非常に激しい、従業員が定着しないということが言えると思います。いつも人手不足に直面しており、常に求人広告を出さざるを得ない。こんな会社は気を付けたほうが良いと思います。

16番の社長の精神論が多い「気合」「根性」「元気の良さ」優先ですが、今どきこういった社長も珍しいかなとは思いますが、意外と多く存在するみたいです。そういう会社の社長の精神論には、今どきの社員はついていくのが難しいと思います。ですから、そういうことを連呼されたり、振りかざされたり、という状況になりますと、ちょっと転職を考えたいほうが良いんじゃないかなというふうになることがあります。

あと1つ、18番の試用期間が長い。これは何かと言いますと、試用期間というのは、賃金を安く抑えられるので、それが長く続くと続くだけコストが削減できる。そんな理由があります。ですから、通常は3カ月ぐらい、短いところで1カ月という会社もあります。それ以降は正式に採用となりますので、あまり長い試用期間の会社は気を付けたほうが良いと思います。

酷い所は、24番の自腹で購入させられることもある。物を売る業務で物を売ってこない「ノルマが達成できなければ、自分で買え！」と言ってくる会社も少なくありません。購入しなきゃいけない部分を給料から差引かれたりして、手元に残るのはごく僅かということがよく聞かれます。物を売ることのノルマを課せられ、実績によって算出され、給料に加算される報奨金のようなものを設定している所は確かにあります。でも、目標が達成できないからといって自社の製品を自分で買わなきゃいけない。もし、そういった所に入社した場合は早めの転職をお勧めします。以下27番まで並べてみましたが、皆さん今後参考にさせていただきたいと思います。

## 7. なんでも労働相談ダイヤル

先ほどから、ブラック企業を取り上げてきましたが、連合山形の取り組みの大きな1つの柱として、ブラック企業対策として「なんでも労働相談ダイヤル」というフリーダイヤルを常時開設しております。この資料にあるのは昨年度の実績で、年間で221件の労働相談がありました。そのうちパート、アルバイト、契約、派遣社員等の非正規の方々が非常に多く全体の41%。ブラック企業は、正社員があまり集まらないものですから、非正規の方々を集めて営業している所が多く問題が多いことも関係すると思います。

相談内容では、解雇・雇止めなどの雇用関係が44件と最も多くなっています。そのなかで、やはりコロナ禍においての影響だとか、そのために休業や解雇も非常に今年は多くなっております、39件ほどありました。

新型コロナウイルスが発生して、3月から8月までの累計が34件、多くが休業手当とか助成金関係の問い合わせです。解雇・雇止めの相談が4割を占めております。

## 8. 連合山形「なんでも労働相談ダイヤル」

(1) は先ほど説明しました労働相談の1年間の一覧表で、合計で221件。比率としては1番上の右にありますが、4%とか20%だとか、比率を掲載してあります。(2) は、この表をグラフにしたものですが、先ほど説明した通り、労働条件・契約関係が1番多く相談されております。先ほど少し言いましたが、差別等とありますが、最近の傾向としてはパワハラだとかそういった関係の相談が非常に多くなっています。いじめ、嫌がらせ、パワハラなどといった職場内における労働環境ですが、去年の12月までは人手不足だったので非常に忙しかったと思います。その関係で職場内の人間関係がギスギスしてしまったと思います。そうになると、どんなに親しい間柄の方々でも、ちょっと気まずくなるといったことが発生します。また、そのような事が原因でちょっとした言動をパワハラだと受け止めたり、上司のアドバイスを叱責されたように受け止めたりというような非常にデリケートな相談が増えております。

この表は、年台別・雇用形態別に表した表です。昨年度はなぜか50代の方の相談が多かった。私がおこに来る時も相談の電話がありまして、やはり50代の方でした。非常に悲惨な労働環境のなかで差別的に扱われているみたいだという相談で、非常に重たいデリケートな相談でした。そういった方々が最近非常に多くなっていて、40代、50代の方々が非常に多いなと感じております。

こういった労働相談の内容、パワハラだとか雇用関係だとか、解雇だとか、そういった悩み・相談を受けます。そういった相談の解決のために、連合山形としましては、次のような機関と連携を図りながら解決に導いております。

## 9. 個別労働トラブル解決方法

個別労働トラブル解決方法ですが、個人的に相談とか、差別的なことをされたりとか、解雇をされたりという個別の問題、労働トラブルの解決方法としてはどういう機関と連携するか、解決できる機関です。まず1番最初にあるのが「労働基準監督署」という非常にいかつい名前の機関があります。これは各地域に設置しております国機関です。山形労働局に準ずる機関でありまして、労働基準法に関する相談ができる機関。違反があれば、指導とか是正勧告ができる。訴えを聞いて、違法だという明確な証拠があったり、例えば賃金未払いであったり、給与明細と支払われている金額が違うとか、そういった明確な違反があれば、その企業に監督署が出向いて指導します。いつまでに改善しなさいと改善指導を行ったりします。ですが、労働に関するトラブルをすべて扱う機関ではなく、先ほど言った賃金だとか労働時間など、労基法に関わることにしか対応してくれません。解雇が不当かどうかという判断は明確な証拠がないと出来ない機関となっております。でも相談する際は無料となっております。

次に書いているのが「労働局」。この辺でいうと「山形労働局」があります。山形駅前の山交ビル3階にあります。紛争解決援助制度という制度を持っておりまして、解決するための委員会があります。そこで一旦訴えた人と訴えた内容について委員会で協議をします。斡旋と言いまして、この訴えは正当かどうか、どちらが悪いのか協議をして、訴える側と訴えられた側の間に立って和解に向けて委員会を通じて協議を行います。ですが、会社に「〇月〇日に出向いて下さい」と言って、「うちは何も関係ないので出向きません」となった場合はそこで斡旋不調となり、話し合いは打ち切りになります。

斡旋をして解決できればいいのですが、解決できなかったときどうすればいいかということ、「労働委員会」という組織もあります。山形県で組織している労働委員会が山形県労働委員会ですけれども、これもさっき言った労働局のやり方と大体似ています。そこで1つの訴えに対して、労働者側、使用者側、公益側の三者で協議が行われます。公益側とは山形県で選出している中立的な立場の方々の集まりです。弁護士の方であったり、大学の先生であったり、そういった方が公益側ということになります。労働側、使用者側、公益側、この三者で1つの訴えに対して話し合いを行い、仲裁や和解に向けて双方の話を聞いて判断していくという機関です。また、労働委員会で話し合った結果、「賃金を払わないのは不当ですよ」と言われても、会社が応じない場合もあります。その場合、和解できないとなれば不調ということになり一旦打ち切りとなります。

労働委員会では手に負えなかった、解決できなかった。じゃあどうすればいいかということで次の「労働審

判」という制度があります。これは裁判です。地方裁判所において、裁判官、労働側、使用者側それぞれの委員の方々に加えて双方1人ずつ訴える側はおそらく労働者側と、訴えられる側は使用者側、弁護士。そういう審判団で構成される労働審判委員で協議をします。この労働審判は、普通の裁判と違って、非常に短時間で解決できる性格がありまして、3回以内の審議だとか、約3カ月で結論が出るという迅速さがあり、費用も安いということで、先ほど言った監督署、労働局、労働委員会で解決できないとすれば、この労働審判という制度で解決に導くを私どもはやっております。ここは有料ですが裁判と比べると費用が非常に安いです。

もう1つあるのが裁判。労働審判も裁判ではありますが、実際の裁判となりますと時間もかかるし、費用ももちろんかかります。申立て費用、弁護士費用、裁判費用、成功報酬。成功報酬とありますが、弁護士費用は定額になっていますけど、弁護士さんは、例えば労働側に会社が支払った金額の何%かを要求してきます。そういう報酬も払わなければいけない。非常にお金も時間もかかるので、なるべく労働審判あたりで解決に導くということをやっております。

最後に労働組合。相談に来られる方々の大概は、労働組合がない会社の方の相談です。労働組合の組合員ですと、労働組合を通じて、会社に対して団体交渉の申入れの権利が与えられています。団体交渉というのは、労働組合が会社に対して交渉を申し入れる。訴えてきた問題に対して交渉を申し入れて話し合いを行う、という道筋ができていますが、労働組合に加盟していないとそういったことについてアクセスする方法がありません。そういった方々のために、各県の連合に設置されている個人一人でも加盟できる労働組合、連合山形では「れんごう山形ユニオン」という労働組合がありまして、そこに個人で加盟をしていただいて、連合山形を通じて団体交渉によって問題解決を図ることになります。労働組合が団体交渉を申し入れると、会社は拒否できない仕組みになっておりまして、そういう順序を踏まえて団体交渉による話し合いで問題解決を図るということをやっております。

事業所単位での相談対応ですが、苦情に対する相談窓口だとか、コンプライアンス窓口などを事業所内で設けて、なるべく社員の不平不満などを外に出さないように解決する傾向があります。社員の方々は、その相談窓口を通じて問題解決を図ろうとしますが、なかなかその機能を果たせていないように感じています。と言うのは、大概、訴える方というか相談がある方というのは、会社に対して問題があるので、その問題に対して追及するわけですね。追及すると、相談窓口も会社の1つの部門ですので、あまり都合が悪いものは受け付けてくれなかったり、本当は匿名で訴えて解決できればいいのですが、社内なので訴えた人の名前が分かっちゃい、社内全員に広められて辞めざるを得ないような状況になったりという悲惨なこともあったりします。企業とすれば、コンプライアンス相談窓口などを通じて、いろんな問題解決を図っていかねばならないのですが、いわゆる中小企業の小さい事業所ですと、相談窓口を運営する部署にマンパワーがないものですから、なかなか機能も果たせていない状況になっているのが現状です。そうしたときに労働組合があると問題解決ができると思います。

## 10. 労働相談への対応

労働相談の対応ですけれども、連合山形で設置しているフリーダイヤルに相談がありますと、れんごう山形ユニオンに加盟して、先ほども言ったように会社側との交渉に至るケースが最近増えております。個人の相談事ですけど、れんごう山形ユニオンに加盟することで、会社と対等に交渉することができるようになります。裁判では時間もお金もかかるものですから、連合山形ユニオンに加盟していただいて、団体交渉によって早期に解決を図ることが有力だと思われま。最近、連合山形の相談ダイヤルがおそらく認識されてきた状況もあり、会社側の抱えている社会保険労務士に丸投げして、その方が「会社側の代理人だ」と称して団体交渉に入ってきたりします。社会保険労務士の方が全員そういった方ではなくて、会社に雇われている社会保険労務士の方々はその会社から報酬をいただいている関係で、その会社に対して不利なことは言えないのが現状です。それで団体交渉を妨害したりして、介入してくることがよくあります。しかし、そういった方だけではなくて、実際、団体交渉の席に社労士が同席したとしても、毅然と社労士の方が「社長、それは変わらなきゃダメですよ」と言う方がいたりしますので、社労士の方もいろんな方がいらっしゃいます。そういった優秀な社労士を雇っている会社ですと、すんなり問題解決が図れるという傾向があります。でも、そうでない社労士が出てくると厄介ですよ。代理人だといっても、代理人と交渉するつもりは私たちにないもので、出ていって下さいと退席を求めたりします。

## 11. 連合山形が対応した特徴的な相談事例

ここで、連合山形が対応した特徴的な相談と事例ということで、今まで労働相談で実際にあった話を紹介します。これは実際連合山形の労働相談に電話をしてこられて、労働審判とか団体交渉に至って解決した事例です。最初に掲載されているのは若い方ですね。20歳の方で学習塾の先生でした。学習塾の正社員の方で解雇されたという内容でした。説明いたしますと、学習塾を閉鎖するので辞めてくれと学習塾を一旦解雇されましたが、やはり閉鎖しないと後から会社側が撤回してきた。不当な解雇だということで争った事件でした。先ほど説明した労働委員会や労働審判の経過ですが、労働委員会の話し合いが不調に終わったものですから、労働審判に申し立てをして、結局労働者の主張通りに審判が下されました。でも相手側が異議申し立てをしてきました。労働審判で解雇は不当だと審判が下ったのですが、相手側が異議申し立てをしてきたので、結局お金と時間をかけて裁判となりました。金銭和解に至りましたが、このとき何に異議申し立てをしたのかはわかりませんが、労働審判で和解をしていれば時間もお金もかからなくて済んだんじゃないかなと私は思います。ですけど、相手もあることですので私たちが言っている主張が必ずしも全部通るわけではありません。結局、裁判までして、結局金銭和解となりました。

2番目ですが、これは電子部品の会社です。業績が不振と能力不足を理由に8人が解雇されました。その8人の方がれんごう山形ユニオンに加盟し会社と団体交渉を行いました。団体交渉を何回やっても平行線をたどり、話し合いで決着が着かなかったので見切りをつけて労働委員会に申請を行いました。しかし、そこでも不調に終わったので、裁判にまで発展し、山形地裁に8人の方の職場復帰、地位保全、賃金の仮払いの申請をやりました。会社は裁判所から賃金の仮払いを命じられると途端に解雇を撤回しました。お金を払いたくなくなったと思います。8人が現場復帰を果たしたという事例もあります。

皆さんの身近なところで、やはりアルバイトされていると思うので、次の3番を紹介します。居酒屋料理店です。相談者は30歳の男性、正社員でしたが150時間を超える残業をしているにも関わらず残業代が未払いでした。そこで残業代の申請を行いました。この時には社労士が出て来て介入してきました。団体交渉の時から社労士が代理人だと言って交渉をしてきましたが、この相談者は料理長でした。料理長は管理監督者だとして、残業代は発生しないと行ってきました。これも労働審判を経て裁判となり山形地方裁判所は、この方は管理監督者にはあたらないと判断され、会社は残業代と解雇予告手当を支払うことになりました。ここでいう管理監督者というのは、従業員のなかでも、管理監督者なのか、労働者なのかの一つの分かれ目になります。管理監督者というのは、会社経営者に属するので、そういう方々は残業代はもちろん支払われません。ですけど、それなりの残業代に代わる高い報酬を得ていると位置づけられます。ですけど、調べてみると、この料理長はそんな報酬も貰っているわけでもなく、実際の管理監督者でもなく、一料理人でしかなかったので残業代は発生することになります。一労働者としては認められて解決できました。

最近の労働相談ですと、コンビニエンスストアの店長。雇われ店長は、こういうところに抵触します。店長なので管理監督者だと判断されると、残業代も何もつかないようになります。ですが、実際に店長という肩書で、どういう業務をしているんだというところをみると、一般の従業員とほとんどあまり変わりはなく、とても管理監督者とは言えない。最初、コンビニエンスストア側から「この人は管理監督者ですよ」と訴えがありましたが、実際の業務を見た限りではそうではないということで、残業代が支払われなきゃいけないようになった事例もあります。

もう1つ。5番の介護施設の方の相談です。会社から「夜勤体験」と称して、無償で夜勤の労働を命じられたということで訴えてきた事例です。無償で夜勤を命じられたものですので「そのことについて話があります」と会社に申し出たところ、即日解雇されました。そこで労働相談がありまして、れんごう山形ユニオンに加入して団体交渉を申し入れましたが団体交渉を拒否されました。それで労働委員会の斡旋、労働審判等々を経て話し合いを行いました。結局会社側が「解雇はしていない」と言って来ました。なんか変な理由をつけて、解雇だと言ったのは会社の者ではなくて部外者だとか変な理由をつけてはぐらかされました。話し合いにならないと判断し裁判に移りし金銭解決になった事例もあります。介護施設などの福祉関係の施設からの訴えや相談が非常に増えております。人手不足に伴い厳しい職場となっており職場の人間関係も複雑になってきたのに加え、処遇もあまりよくないという事から不平不満などが非常に多い職場だと思えます。その部分をしっかり会社として対応し、職場委員会といったような従業員同士の話し合いの場を持っているところは、しっかり問題解決ができて、皆さん元気に働いているみたいですけども、そうでないところは、非常に人の出入りも

激しくて、あまり辞めさせてくれないといったことも発生しているみたいです。

## 12. 安心して働き続ける職場にするには

最後になりますが、安心して働ける職場にするにはということで、資料にあります通り、職場のトラブルは、うらみ、つらみ、いろいろあります。やられたらやり返す、会社にはいたくない、でも無職ではられない。辞められない。そんなことの繰り返しになります。労働相談にも限界というのがあります。先ほども言ったように、例えば金銭解決だとか、その問題に対して解決を図ったとしても、職場の構造的な問題というのは何も変わっていないという状況になります。ですから、職場で差が出てくるというのは、やはり職場での問題解決のシステムを持っているかどうか、生産性協議会、安全衛生委員会などを通じて、問題解決を図っているかが非常に重要になってくると思います。

それから、働く事、安心して働き続けることにより、働く尊厳が生まれてきます。と同時に問題意識を持つようになります。働く方々が問題意識で「何とかしよう」だとか、「何とかしなければならない」など一人一人が考えますが表立って口には出せないと思います。ですから、仲間同士で、先ほど言った問題提起をする場を会社として持っているかどうかで、ちょっと違ってくるのではないかと思います。職場環境の問題を解決していくことが、ひいて言えば、その企業の利益にもだんだん繋がっていく。キャッシュで戻ってくるようなことではありません。でも、人間関係を良くすることによって生産性も確実に上がりますし、みんなで協力し合うという意識付けになると思いますので、そういったシステムを持っているかどうか非常に大切なところじゃないかなと思います。そして、そういったシステム＝労働組合なんです。「何とかしなければ」、一人では何かできないけれども、仲間が集まると問題解決を図っていくことができる。労働組合の結成、加入が求められていると思います。従業員の方々が一つの集団として、企業と対等な関係をつくることができるところが、労働組合の加入とか結成は大変重要な意義ではないかなと思います。どうしても従業員に対しては圧倒的に立場が強いのは会社側ですね。でも、労働組合を通じて、団体交渉を通じて、対等に話ができる、というところが、労働組合は非常に有効に働くのではないかなと思います。資料に書いていますが、憲法28条、労働基本権、それから労働組合の結成のための団結権、団体として会社と交渉することができる団体交渉権、そういう交渉して要求実現のための集団としてのストライキ、闘争権など、この3つを国として保障しておりますので、労働組合を結成したり、加入すると非常に大きい力になる。私という個人の問題から「私たち」というカテゴリーに移っていくと思います。

## 13. すべての働く者のためにがんばる！

最後にちょっと連合のことを話します。連合が結成されてから四半世紀、この間、経済、社会、目まぐるしく変化するなかで、すべての働く人々の雇用・労働条件の維持向上、医療・年金・教育・環境など暮らしの安全・安心に関わる政策の提言、労働組合づくり、東日本大震災の復興支援など取り組んでまいりました。連合に求められている役割・使命は、働く者の代表として、生活者の代表として、世の中の不条理に物を申していくことだと思います。

今、格差社会が非常に社会問題になっていますが、格差というのはいろんなところまで問題が波及していきます。子ども達の問題だとか、さまざまな教育問題など、社会問題に波及していきますので、格差に歯止めをかけなければいけない。希望と安心のなかで働き、暮らせる社会をつくりたいと考えております。私たちこれからは連合結成の原点である社会の公正を追い求めて、組合員だけに留まらず、すべての働く方々と連携を合せて、その家族等々の暮らしのために取り組んでまいりたいと考えております。

5分前ですけれども、これで私の説明を終わらせていただきます。ご清聴ありがとうございました。