

働く現場で起きていること

— 安心して働き続けられる職場に！ —



連合山形 副事務局長 小川 修平

2023.11.13 山形大学「連合山形寄付講座」

R&PV

第36回

定期大会議案書

●と き／2023年11月10日(金) ●ところ／大手門パルズ 3階「霞城」

社会を新たなステージへ、
ともに進もう、ともに変えよう
～仲間の輪を広げ 安心社会をめざす～

今、社会・職場で求められていること

1. SDGs 「持続可能な開発目標」に向けた取り組み

(1) ジェンダー平等の実現 (SDGs ターゲット5)

～男女平等社会の実現に向けて～

① 連合山形の取り組み

「トップリーダー男女平等参画宣言」

ポスター作成

「2023 ジェンダー平等推進プラン」

ポスター作成

「連合山形ジェンダー平等フォーラム」

テーマ: 男性の育休取得

② ハラスメント対策

「全国一斉 女性のための労働相談ホットライン」

③ 女性委員会による「雇用における男女平等」を求める

山形労働局への要請行動

男性の育児休暇取得促進を求める取り組み

今、社会・職場で求められていること

(2) カーボンニュートラル社会の実現に向けて

(SDGs ターゲット13)

- ① 世界的な異常気象に伴う自然災害への対応
- ② 地球温暖化への対応

2. 人手不足対策 ワーク・ライフ・バランスの取組み

- (1) 少子高齢化・人口流出・人口減少
- (2) 時間外労働の上限規制 (中小企業にも適用)
- (3) 36協定の締結促進 (Action! 36)

3. アフターコロナ対策

- (1) 感染法上5種に緩和されたが終息に至っていない。
- (2) WEB会議、テレワーク・リモートワーク、ワーケーション

今、社会・職場で求められていること

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標



今、社会・職場で求められていること

ジェンダー格差大国、日本



- ◎ 世界経済フォーラム「ジェンダーギャップ報告書 2023」
日本は146か国中 125位 **昨年度から9ランクダウン**
- ◎ 政治138位(昨年139位)、経済123位(昨年121位)、
教育47位(昨年1位)、健康59位(昨年63位)
- ◎ 政策方針決定の場に女性が少ない。
- ◎ 先進国随一の 男女賃金格差。
- ◎ アジアではフィリピン（16位）、シンガポール（49位）
ベトナム（72位）、タイ（74位）など上～中位
- ◎ 日本は韓国（105位）や中国（107位）も下回る。

2022 トップリーダー-男女平等参画推進宣言

アンコンシャス・バイアスを克服し、ジェンダー平等を実現しよう!



日本労働組合総連合会山形県連合会
会長 **松山 整**

世界経済フォーラムが公表した、2021年のジェンダー・ギャップ指数は、日本が0.656で、世界159か国中120位、世界の流れから完全に遅れをとっています。連合山形は、男女格差解消、ジェンダー平等の取り組みを、着実に進めていきます。

連合山形 男女平等実行委員会 委員長 **齋藤 和喜**

「男女平等月間」は、2004年に連合が設立し、労働組合活動への女性の参画促進と男女平等の推進に向けて取り組んできました。連合山形では、女性のための労働相談の実施、男女平等推進や政治への関心喚起に関する学習会の実施（男女共生集会）等を行い、誰もが安心して働き続けられる職場環境の改善に取り組んでいます。

JAM山形県連合会
会長 **納富 聡**

JAMでは「新男女平等参画アクションプラン」を策定し、すべての組合が主体的に推進する活動の展開を想定するとともに、自動車・軽自動車・JAM・JAM本部が連携し、取組を加速させていくことが重要です。とりわけ、男女平等参画の推進は「女性生活の質向上」ではなく、「労働生活の質向上」であること認識を共有する必要があります。JAM東北（男女平等参画推進委員会）の積極的な取組を促して、専業主婦の増加や、就業時間短縮やプロジェクトなど互立互補が図れる、労働時間と育児、子育ての両立や介護などを実現します。

JR東日本 山形支店
副社長 **大山 貴隆**

JR東日本は女性組合員が少数ですが、組合活動へのさらなる参画とジェンダー平等の実現のために意見交換を通じてジェンダー・バイアスや固定観念など、克服すべき課題を見つけ出し、改善していきます。

J-P 山形県労働組合連合会
会長 **西部 政行**

男女共同参画において重要なのは、男女がお互いを認め、尊重し合い、平等を声高に叫ぶことです。そのためにお互いを理解するための学びと女性が活躍できる環境づくりも男界のため、連合と連携し運動を進めていきます。

交通労働連 山形地区本部
委員長 **中川 賢一**

交通労働連は次世代に向けて女性組合員の運動への参画を促します。活力ある運動を展開するためには女性活動の果たす役割は大きい。さらに時代や職種に合わせて内容の変更も行いながら活動を安定的に継続し、男女平等参画社会の実現に向けて積極的に取り組んでいます。

山形県労働組合連合会
執行委員長 **大西 正明**

日本で男女平等参画が進展しない要因は、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）が大きいと言われる。自分自身「今、私は「決めていないか」「押しつけていないか」と問い続けることで、このやっかいな「内なる差別」を克服しましょう。

連合山形 山形地方協議会
委員長 **岡田 洋輔**

山形地区は、性別・年齢・国籍・障がりの有無・数労形態等にかかわらず、性的指向・性的自認の尊重など、誰もが多様性を認め合い、共に働ける職場環境の改善に向け、「真の多様性」について意識の醸成をはかります。

全山形労働組合連合会
執行委員長 **渡部 貴之**

自治労は、男女がともに担う自治労運動を通じて、誰もが対等・平等で人権が尊重された社会の構成員として、さまざまな分野への参画の機会が尊重され、役割と責任を分かち合う「地域・社会」の形成をめざしています。

全山形労働組合連合会
執行委員長 **阿藤 秀一**

人間は1個の人格として尊重され平等に扱われなければならず、性別を理由とした不平等な取り扱いはありません。一方で性別の専断を守る配慮も必要です。人々が平等だと感じられる社会をめざしていきます。

労働組合総連合会山形県連合会
（労働労働）
会長 **丹野 忍**

私達は、ジェンダー平等・多様性が尊重される社会の実現に向け改正女性活躍推進法等の周知・点検の徹底とポシティブ・アクションに取り組むとともにハラスメント対策と育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備に取り組んでいます。

連合山形 山形県労働組合連合会
会長 **今田 美津良**

男女が、互いにその人権を尊重しつつ、性別にかかわらず個人として尊重され、対等な立場であらゆる活動とともに参画し、責任を分かち合う男女共同参画社会の実現を連合山形新組織上地協として目指していきます。

山形県労働組合連合会
執行委員長 **原田 直之**

政治連山形地区連は、男女が共に尊重し、生き生きと働ける職場環境を整えています。ワークライフバランスを確立するために、男女が協力しあい、平等にさまざまな機会が与えられることが重要と考え、参画意識の向上に努めます。

全山形労働組合連合会
執行委員長 **遠藤 栄二**

全山形労働連としては、職種の異なる女性進出が促されています。高齢化が進んでいますが若い世代の雇用が追求されている状況です。この様ななかでの女性の雇用は、業界としても期待しているところで、労働条件・労働環境を改善し、男女平等参画社会の実現に向けて取り組んでいきたいと思います。

全山形労働組合連合会
執行委員長 **本岡 悟**

全山形労働連は、女性が仕事も家庭も大事にしながら働ける職場づくりと女性の活躍の場拡大に向け、積極的に取り組んでいます。組合活動でも役員への費用など、女性リーダーの養成も推進します。

全山形労働組合連合会
執行委員長 **佐藤 篤志**

すべての働く仲間が対等に思いやり、互いに支えあうことのできる職場、社会の実現に向けて取り組み、女性が活躍できる職場の拡大、仕事と生活の両輪が取れる社会の実現をめざします。

連合山形 山形県労働組合連合会
会長 **松山 勇幸**

男女平等参画社会の実現は、「安心して働きつづける職場」の構築には欠かせない大切な課題の一つです。連合山形は男女平等参画の重要性は十分認識しつつも、課題の拡大については多くの課題を抱え、思うように広がっていないのが事実です。男女平等月間を実施し、この取組を進めたいためには「何ができるのか」を幹事会等で議論し運動の拡大に努めてまいります。

労働組合総連合会山形県連合会
会長 **柿崎 隆英**

男女がともに仕事と生活の両輪を回りながら、性別や年齢、雇用形態に関わらず一人ひとりの持つ能力や個性が発揮できる職場環境作り、すべての労働者がゆとりと豊かさを感じることができる生活の実現を目指し、男女平等社会を実現していきます。

労働組合総連合会山形県連合会
執行委員長 **青木 孝典**

運輸産業は、女性ドライバーが労働2万人しかおらず、まだまだ女性が少ない産業ですが、組合員の卒業生など意見を取りながら、女性が働きやすい職場環境を整えるとともに差別解消として男女平等社会の実現に取り組んでいます。

連合山形 山形地方協議会
委員長 **高橋 達朗**

すべての労働者の働き方を意識し、均等待遇と仕事と生活のバランスを大切にした環境を目指し、誰もが安心して働き続けられる職場環境の実現をめざそう。そして、連合の輪を広げ、一人ひとりが真に尊重される社会の実現に向けて共に頑張ります。

全山形労働組合連合会山形県連合会
執行委員長 **松田 江美**

男女平等共同参画推進に向けて、男女ともに安心して働き続けられる職場環境をつくるために活動を進めます。また、労働組合への女性組合員の積極的な参画、組合活動への参画を進めるための環境整備に向けて取り組んでいます。男女平等共同参画委員会を推進し、ジェンダーレスをテーマとした全山形労働組合を推進し、議論を進めます。

連合山形 山形県労働組合連合会
執行委員長 **阿部 一寛**

連合山形鶴岡山形地方協議会では、環境、平和、男女平等参画など男女の特性と主体性を活かした活動を進め、男女があらゆる場面に平等に参画し、ともに働く喜びや実感できるような、公平で公正な職場を実現し、社会の制度や慣行、働き方、一人ひとりの意識や行動を変えていく活動を目指します。何事もあきらめずに共に頑張ります。

全山形労働組合連合会
執行委員長 **芳賀 崇朗**

労働労働では連合「ジェンダー平等推進計画」を踏まえた推進計画を策定するとともに、日々の職場内コミュニケーションを大切に、さらなる男女平等参画の推進や男女がともに活躍できる職場環境の整備に取り組んでまいります。



2023 ジェンダー平等推進プラン

～ジェンダー平等に向けた女性役員の思い～



連合山形ジェンダー平等委員会では「連合運動のすべてにジェンダー平等の視点を！」をスローガンに掲げ、新たに学習会を企画するとともに、毎年6月～7月には多くの組合員が参加するフォーラムを開催しています。また、各構成組織においても工夫を凝らした各種活動を展開中です。さまざま場から小さなうねりを起こし、やがて「大きなうねりを皆で」つくりましょう！

(ジェンダー平等委員会 委員長 齋藤 和喜) 写真:向かって前列左から3番目

女性活躍への壁

- 職場の事務作業や雑用的なことは女性に頼む上司が多い
- コビド、お茶出し、フアリン等
- どうしても事務仕事は女性が向いていると思われがち
- 女性管理職が少ない
- 管理職になれるような教育等の場がない。
- そもそも女性に務まらないと思っている男性も多い。
- 実現不可能かと思われている女性が多いのも事実。
- 管理職になりたと思う女性が少ない。
- 若手職は日立つ、今の管理職を見たと諦力がない。
- 家事・育児負担がまだまだ女性の方に偏っているため、仕事(残業、休出含む)や趣味にかける時間がとれず活躍の場を逃しているのではないかと



JAM山形女性協議会

ジェンダー平等の理念の下、まだまだ課題は山積していると感じます。「女性だから」と職場では事務・雑務作業、私生活では家事育児を任せられる、また「平等だから」と女性では無理な役割を与えられる等、この様な差を無くして誰もが平等に活躍できる環境を醸成、意識を変えていく事が重要だと思います。(編集 伊藤 真理) 写真:向かって中央



JF労組山形連絡協議会 山形連協女性フォーラム

私たちは、ジェンダー平等社会の実現に向け、一人ひとりが自分事として関心を持てる学びの場を作ることや、職場や生活の実態、意見を集約し政策提言として上部組織へ提出することに取り組んでおり、今後も横のつながりを大切にしながら継続してまいります。



UAゼンセン山形県支部 男女共同参画推進委員会

UAゼンセン山形の男女共同参画推進委員会では、女性の働き方に働きをおこす、性別の枠を超えたダイバーシティの観点で運動を進めています。大きな企画の1つとして年に一度のセミナー開催があります。女性経営や女性活躍、女性の国会議員などの講演を聞き知識を高めています。もちろん、ワークセットやレジャークラブ体験などのお楽しみは必須です。最近では、街歩きでマイクを渡ったりなどのプレゼンテーションもしています。委員会での企画・立案・運営を通じてメンバー個人のスキルアップに繋がっています。



県教組 女性部長 加藤 美紀

職場にいて性別を感じるようになったのは、結婚してからでした。独身時代は、思う存分仕事をしながら働けることができたのですが、結婚してからは、役割分担はしているものの残業分を持ち帰ることに、働き方改革を本気で行っていくには、予算などの兼ね合いが大きく、今のところ、残業は、全く減っていません。職場で性別を感じないようになるには、男女に問わずなく、8時間+30分程度の残業で運動できるようにする必要があります。



山形県高等学校 阿部川小学校教職員組合 副執行委員長 安野 智恵

みんなが幸せに生きていけるよう、つらい思いをしている人をなくすよう、ジェンダー平等にかかわって教育現場からも声をあげ、未来を生きる子どもたちのためにも、日本の未来をよりよく創っていきましょう。



自治労山形県本部女性部

自治労は、性別等によらず、それぞれの個性と人権を尊重し合い、地域社会・家庭における役割と責任を分担し、誰もが平等で対等な社会の一員として、あらゆる分野で働きやすく豊かな生活を送れる環境づくりを進めていきます。



電力総連

「ジェンダー平等」については女性自身が都合よく解釈し、それを利用している実態も少なからず見受けられます。置かれた環境や立場・経験等によって、考え方は様々です。「女性だから」と一括りにはできませんので、ジェンダー平等への正しい理解が進展し、性別に関わらず誰もが働きやすく、生きやすい社会になるよう私たちの組織や個人としても協力しながら取り組んでいきたいです。(東北電力山形支店特別執行役員 武田 藍) 写真:向かって後列左端



情報労連 (NTT労組) 小川 実己

ジェンダー平等社会を目指して働く環境は変わりつつありますが、継続した取り組みが大切と考えています。私たち情報労連は男女関係なく、その人が持つ強みを最大限に生かすことができる職場環境の実現に向けて取り組んで参ります。



電機連合山形地協 (ケア・スタッフ労働小委員会) 執行委員長 齋藤 美穂

以前より女性役員選出課題とされてきた「仕事と家庭生活、組合活動との両立」は、近年、性別にかかわらず課題であると指摘されています。私は、老若男女問わず参加しやすい、新しい組合活動を目指していきたいです。



労労連連 全労労協組合 北海道・東北支部 山形分会 分会事務局長 岩本 亜樹

労働組合役員の女性比率、育児休業取得率の男女差、ジェンダー・バイアスの払拭など、課題は多くあります。まずは、組合役員として、自分自身が偏った考えになっていないかを整理して行動し、ジェンダー平等に関する取り組み、周りに波及していくよう努めます。



酒田飽海 地域協議会 讀波 真利

女性か、一人の人間として差別して健康で差別されることなく働き続けられる社会・職場づくりのために取り組んでいきたいです。病前職場でも、人員不足による急務に家庭・個人の事情が重なり、定年前退職が毎年起きています。みんなが健康を共有し、改善に向けて一歩前進をします。



JAM スタンレー純粋製所労働組合

個人の考えや思いを自由に表現できる、尊重できる体制・雰囲気作りには、普段からのコミュニケーションが大切であると感じています。ジェンダー平等の社会実現に向け、お互いに伝え合い、認め合い、支え合う活動に取り組み、発信していきましょう！(組合顧問山形地協常務 女性委員会委員長 飯沼 利恵子) 写真:向かって中列右端



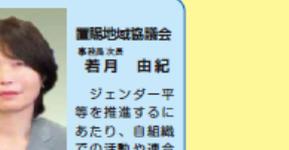
新庄最上 地域協議会 女性委員長 酒井 珠枝

ジェンダー平等の問題は女性の生きづらさに焦点が当たりがちですが、広い視点で見ると、ステレオタイプな男らしさの価値観によって男性でも生きづらさを感じている人もいます。誰もが性別にとらわれず自由に生きることのできる社会の実現を望みます。



山形地協女性委員会

輝きながら「自分らしく」生きていきたい。差別や偏見のないジェンダー平等社会の実現に向けて、私達連合山形地協女性委員会は、ともに学び、ともに行動し、誰もが幸せを感じて「明るい未来」への扉を開けていきます！



福祉地協協議会 事務局 若月 由紀

ジェンダー平等を推進するにあたり、自組織での活動や連合山形連協 地域協議会幹事会活動において、まずは男女間格差の現状と課題を共有しながら、身近で出来ることを優先し、一歩でも前進出来る様目指していきたいです。



プログラム

1. プロローグ～労働組合ってどんな役割？ 連合って？
2. 有効求人倍率の推移
3. 労働時間について
4. 労働者って何？
5. 学生のアルバイトにもワークルールあり！
6. ブラック企業
7. 36協定について
8. 連合山形「なんでも労働相談ダイヤル」
9. 個別労働トラブル解決方法
10. 労働相談への対応
11. 連合山形が対応した特徴的な相談事例
12. 安心して働ける職場にするために
13. すべての働く仲間とともに「必ずそばにいる存在」へ

1. プロローグ～労働組合ってどんな役割？ 連合って？

【労働組合の役割】

職場の課題解決を基本としながら社会的な問題まで解決する、それが労働組合。

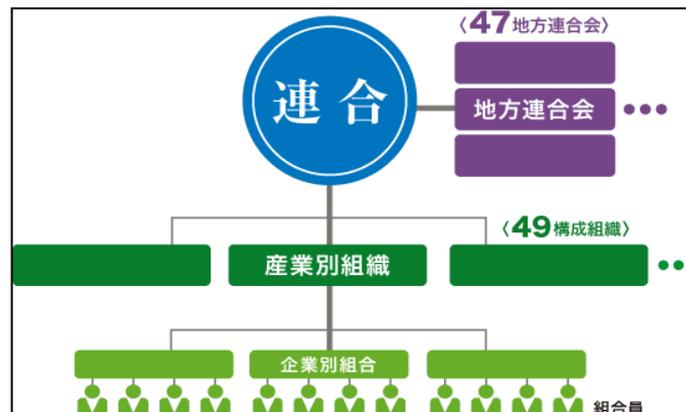
- ・団体交渉・労使協議会などによる「労働条件・職場環境」の維持改善
- ・労働法制、社会保障制度、経済政策などさまざまな社会問題も解決。
- ・常に働く人や生活者に寄り添う、それが労働組合。

【連合とは】

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

「連合」(日本労働組合総連合会)は、1989年に結成された日本のナショナルセンター(全国中央組織)。

すべての働く人たちのために、
雇用と暮らしを守る取り組みを
進めている。

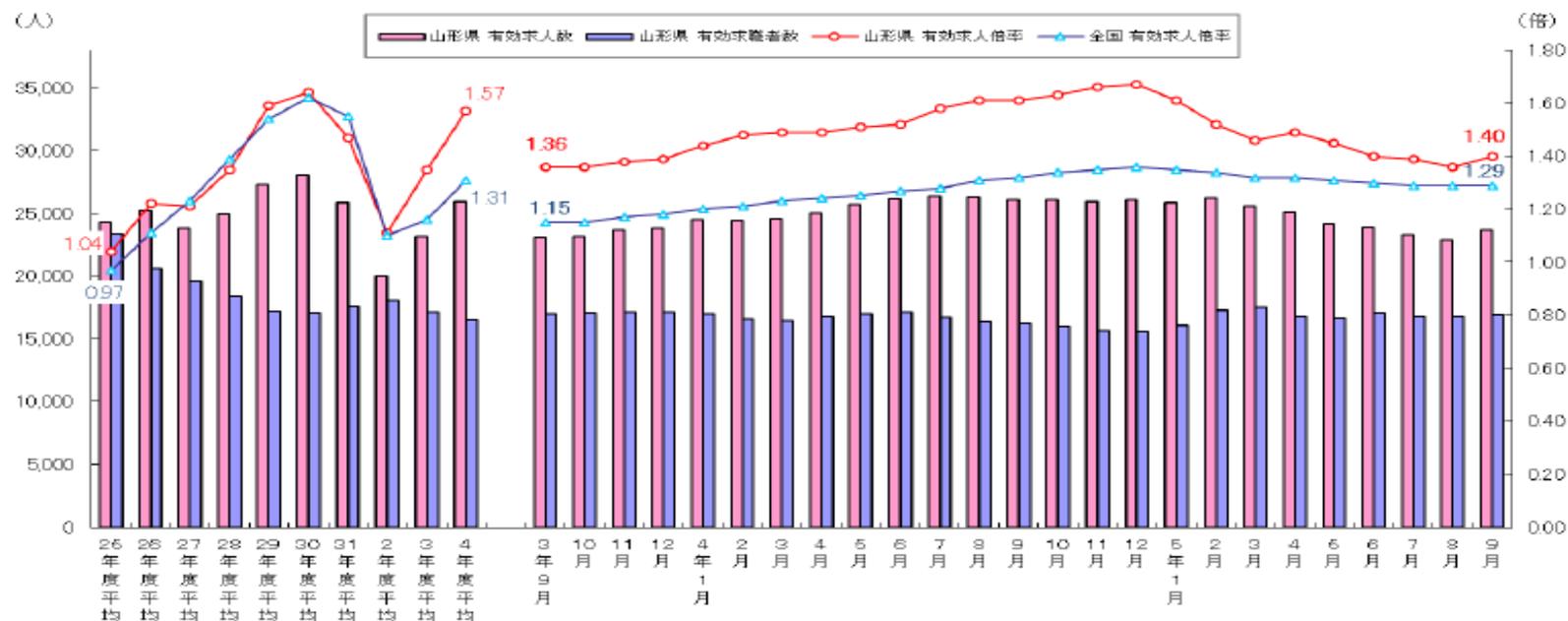


2. 有効求人倍率の推移について

- (1) 2023年9月の山形県の有効求人倍率〔季節調整値〕は1.40倍（前年度同期1.61倍）で、前月を0.04ポイント上回った。
- (2) 2023年9月の正社員有効求人倍率〔原数値〕は1.18倍（前年度同期1.35倍）で、前月を0.17ポイント下回った。
- (3) 山形県内の雇用情勢は、高水準を維持しているものの、改善の動きに落ち着きが見られる。
- (4) 全国の有効求人倍率〔季節調整値〕は1.29倍。

【有効求人、有効求職及び有効求人倍率の推移】 (2023.10.31山形労働局)

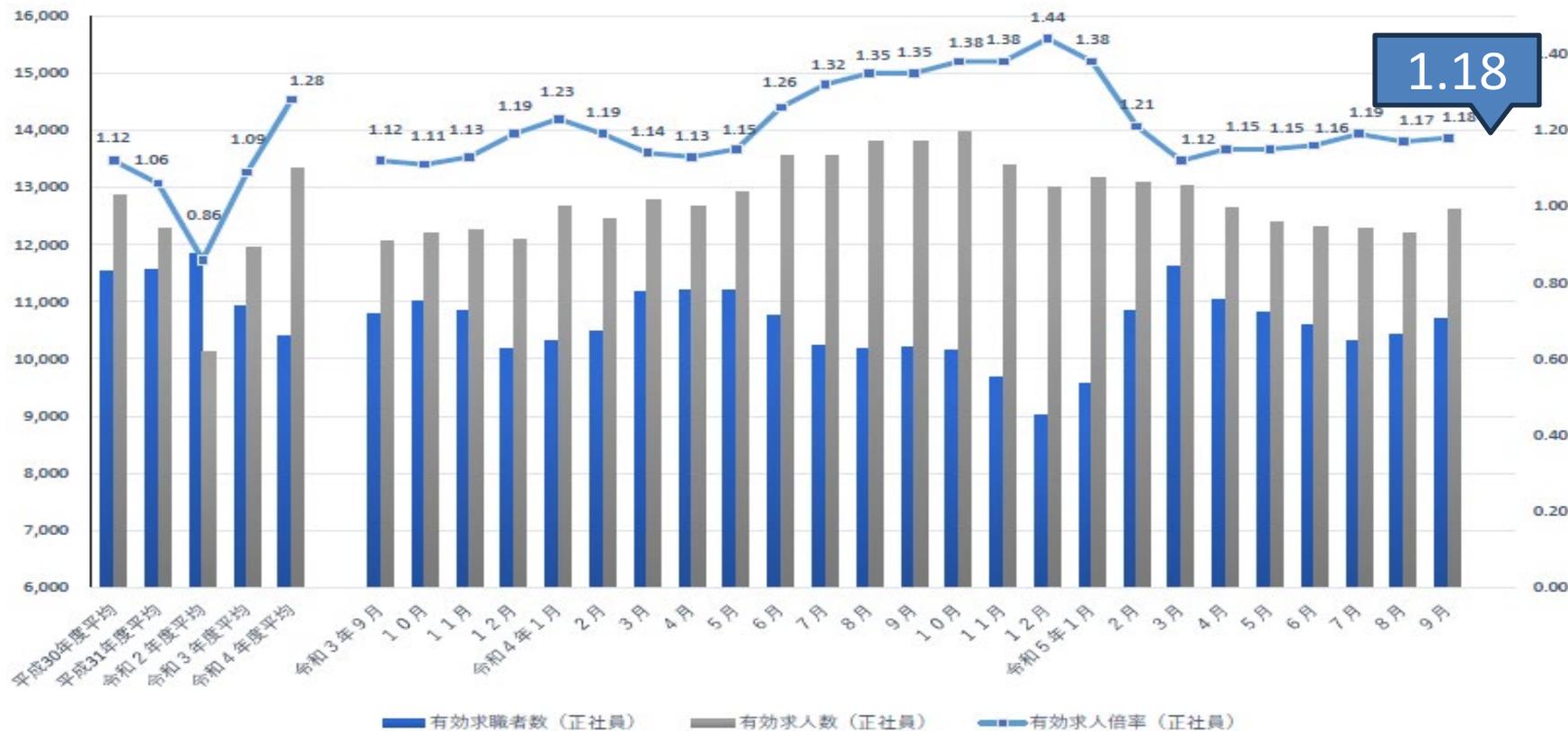
【有効求人、有効求職及び有効求人倍率の推移（季節調整値）】



(5) 正社員有効求人倍率の推移

正社員求人倍率の推移（原数値）

山形労働局



【全国の完全失業率・有効求人倍率等】（2023. 9 完全失業率は総務省統計局資料による）

全国の完全失業率〔季節調整値〕は2.6%、前月を0.01ポイント下回った。

全国の有効求人倍率〔季節調整値〕は1.29倍、山形県は1.40倍

また、正社員に係る有効求人倍率(原数値)は1.02倍、山形県は1.18倍

3. 労働時間について

労働時間・休日に関する主な制度

(1) 法定の労働時間、休憩、休日

使用者は、原則として、1日に8時間、1週間に40時間を超え

て労働させてはいけません。

使用者は、少なくとも毎週1日の休日か、4週間を通じて4日

以上の休日を与えなければなりません。

(2) 時間外労働協定(36協定)

時間外労働協定は、労働基準法第36条に定めがあることから、一般に「36(サブロク)協定」とも呼ばれています。¹³



(3) 変形労働時間制

変形労働時間制は、**労使協定または就業規則等において定めることにより**、一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができる。

○「変形労働時間制」には

①1ヶ月単位、 ②1年単位、 ③1週間単位のものがある。

(4) フレックスタイム制

フレックスタイム制は、就業規則等により制度を導入することを定めた上で、**労使協定**により、一定期間(1ヶ月以内)を平均

し1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲

内において、その期間における総労働時間を定めた場合に、その範囲内で始業・終業時刻を

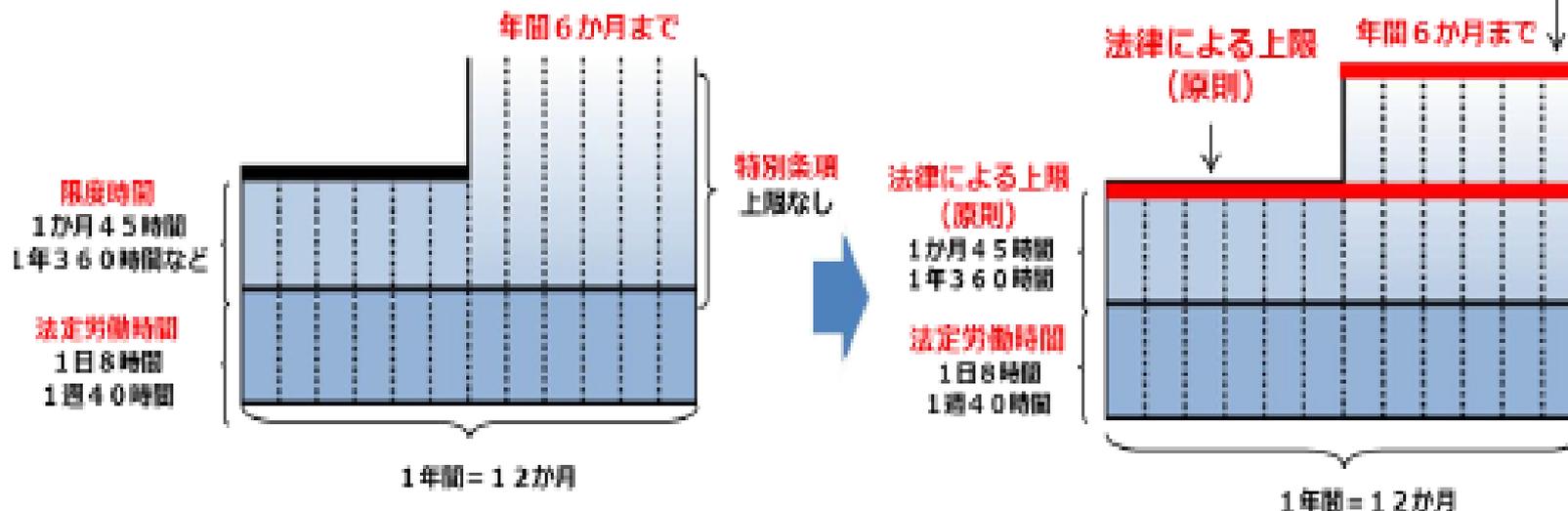
※例がばるし、ズレ、右左的に決定するコトがてきる

6. 時間外労働の上限規制

○時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間とされている。

法律による上限（例外）

- ・年720時間
- ・複数月平均80時間以内（休日労働含む）
- ・月100時間未満（休日労働含む）



7. 年次有給休暇

使用者は、労働者が(1)6ヶ月間継続勤務し、(2)その6ヶ月間の全労働日の8割以上を出勤した場合は、10日(継続または分割)の有給休暇を与えなければなりません。

6ヶ月の継続勤務以降は、継続勤務1年ごとに1日ずつ、継続勤務3年6ヶ月以降は2日ずつを増加した日数(最高20日)を与えなければなりません。

山形労働局プレスリリース

長時間労働が疑われる事業場に対する

令和4年度の監督指導結果を公表

【監督指導結果のポイント】(令和4年4月～令和5年3月)

(1) 監督指導の実施事業場：	406 事業場
(2) 主な違反内容〔(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場〕	
① 違法な時間外労働があったもの：	184 事業場 (45.3%)
うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が	
月80時間を超えるもの：	64 事業場 (34.8%)
うち、月100時間を超えるもの：	41 事業場 (22.3%)
うち、月150時間を超えるもの：	8 事業場 (4.3%)
うち、月200時間を超えるもの：	2 事業場 (1.1%)
② 賃金不払残業があったもの：	20 事業場 (4.9%)
③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：	88 事業場 (21.7%)
(3) 主な健康障害防止に係る指導の状況〔(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場〕	
① 過重労働による健康障害防止措置が 不十分なため改善を指導したもの：	161 事業場 (39.7%)
② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの：	97 事業場 (23.9%)

男性の育児休暇取得促進

山形県の喫緊の課題

- 少子高齢化・人口減少
- 子育て支援、女性活躍、ジェンダー平等が求められる。
- 家庭内での役割分担、アンコンシャス・バイアスへの対応等

☆連合山形と山形県は連携をはかり

「男性の育児休暇取得促進」をめざす！

※取得率：全国17.13% 県内15.1%（女性96.8%） 山形新聞発2022.12.21

◎連合山形の取り組み

「2023連合山形ジェンダー平等フォーラム」を開催

テーマ「山形県内における育児休暇取得について」

- ① 「くるみん認定」等 次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度について
- ② 県内「くるみん」認定企業2社から取り組み紹介
- ③ 育児休暇取得組合員からの体験事例紹介
- ④ 意見交換

男性の育児休暇取得促進

◎山形県の取り組み

「やまがたスマイル企業認定制度」

やまがたスマイル企業認定制度とは？

「ワーク・ライフ・バランス」「女性の活躍推進」などに積極的に取り組んでいる企業等を県が認定する制度です。認定により、企業イメージの向上や多様な人材の獲得・定着が期待されます。

働きやすい職場づくりが進むことで、企業、働く人、その家族、地域の人、みんなの笑顔が増えるよう、「やまがたスマイル企業」と名付けました。

対象

山形県内に活動拠点を有する企業、事業所、法人、団体等
(国及び地方公共団体を除く)

認定要件

右の「認定基準」1から6をチェック。達成数によって3つのランクに区分されます。

スマイル企業

右の1から6の認定基準のうち、**2つ**以上チェック☑がつく企業等

ゴールド スマイル企業

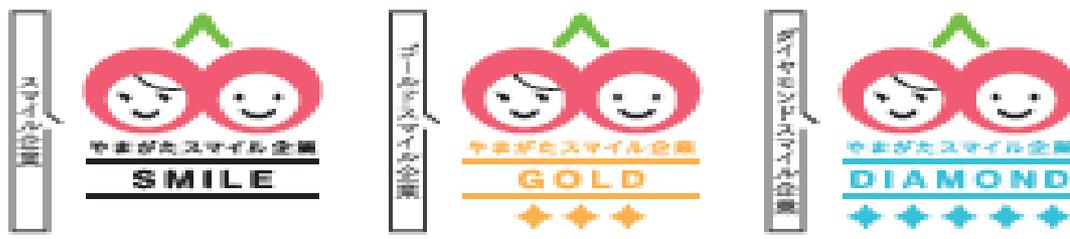
右の1から6の認定基準のうち、**3つ**以上チェック☑がつく企業等

ダイヤモンド スマイル企業

右の1から6の認定基準のうち、**5つ**以上チェック☑がつく企業等

認定マーク

認定企業の取り組みをPRし、企業のイメージアップにつなげるとともに、制度を広く周知するため、「やまがたスマイル企業」に認定されたことを示す「認定マーク」を作成しました。積極的に活用してください。



4. 労働者って何？

労働者とは

労働基準法で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所で働き、賃金を支払われる者をいう。

会社の指揮監督下にあつて、労働の対価として賃金が支払われる。

雇用形態	定義	一般的な区分	
正社員	労働契約に期間の定めがない。フルタイム	正規雇用	直接雇用
契約社員/嘱託職員	期間が定められている雇用契約	非正規雇用	
パートタイマー	勤務時間が正社員より短時間勤務		
アルバイト	曜日時間共にテンポラリーに勤務		
派遣	派遣会社から派遣され、派遣先で就労	非正規雇用	間接雇用

※ フリーランス

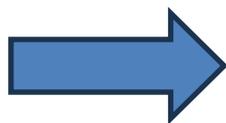
個人事業主、個人で企業と契約

直接契約

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

アルバイトも労働者です！

- 契約に基づいて働く
- 労働法のもとで働く
- 学業優先！



ワークルールの基で働く

● **ビックネームメーカーの「看板」などでも安心しない！**

● **アルバイトにもワークルール、あります！**

- ・雇用契約 ⇒ 契約書を取り交わす
- ・労働時間 ⇒ タイムカード・ICカード・パソコンログなどで管理
- ・最低賃金 ⇒ 山形県は10月14日から 900円(64円UP)
- ・残業代 ⇒ 割増賃金が発生するケースがある。
- ・休日・有給休暇 ⇒ 有給休暇の取得条件は労働時間や日数で異なる。
- ・退職 ⇒ 辞めたい日の2週間前までに申し出る。
- ・労災保険 ⇒ 事業主はアルバイトであっても加入義務がある。

連合が作成した 働く前に知って おきたいワーク ルールを ラップで紹介



働く前に
知っておきたいルール

働く上で知っておきたいワークルールや困ったときに相談できる窓口などをまとめました。

Work ルールラップ

出典

URL :
<https://youtu.be/YzBQlhZ7IwQ>

問い合わせ先：連合山形
住所）〒990-0044
山形県山形市木の葉町12-37大手門ハルス内
電話番号）023-625-0555

7. ブラック企業

(1) ブラック企業とは

● 「ブラック企業」

「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しない会社。入社を勧められない、あるいは早くやめた方がいい企業。」

● 従業員の出入りの激しい会社、低水準のスキル

● 長時間労働、サービス残業、低賃金、過大なノルマ、セクハラ・パワ

ハラ ➡ 激務・過重なストレス ➡ 肉体・精神の疲弊

● 「365日、24時間働け」の悲劇

● 「代わりはいくらでもいる。いやなら辞めろ！」

消耗品としての従業員＝「コスト」

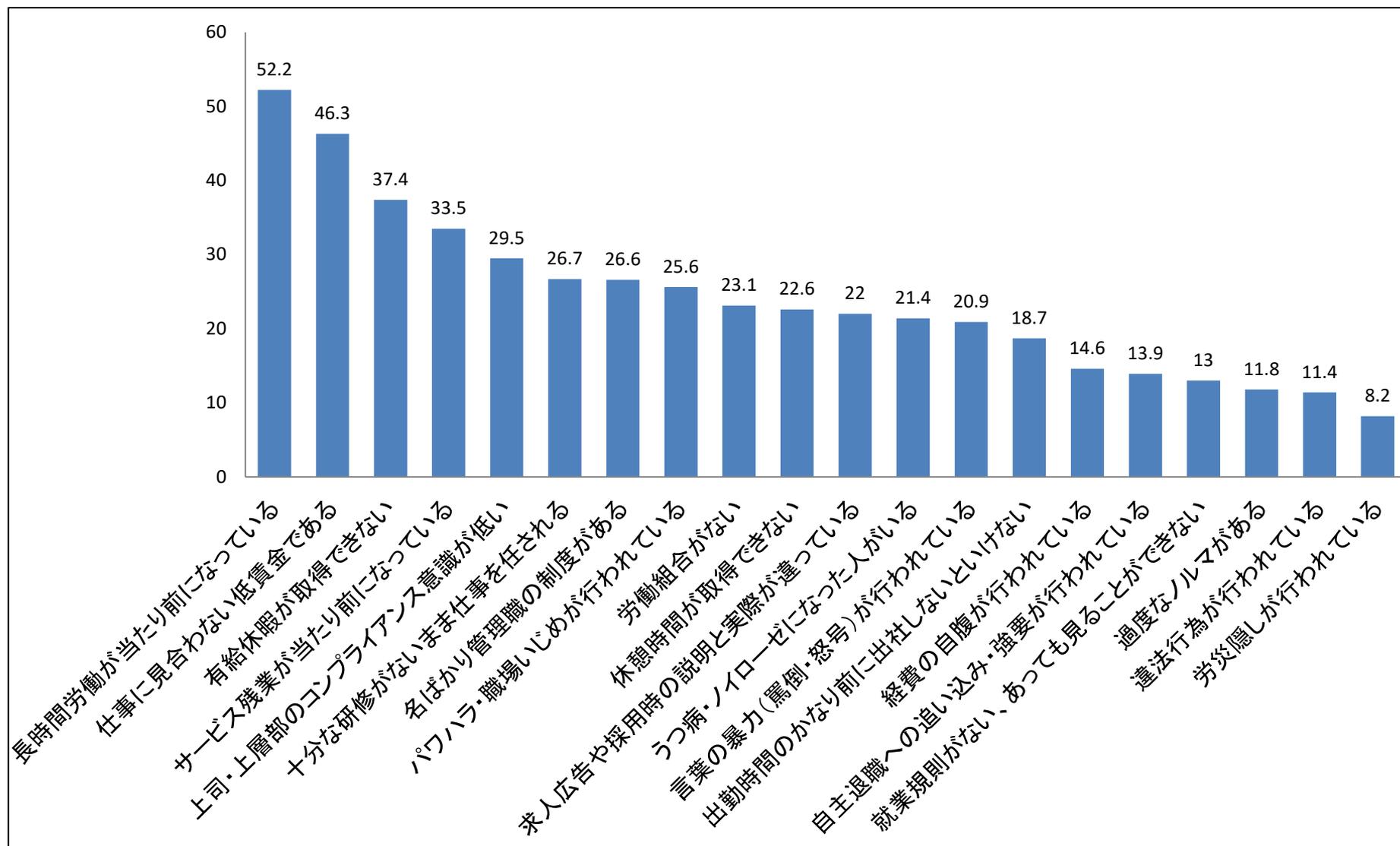
● しかし、「ブラック企業」ではなくとも、どんな優良企業だって改善

すべき点はある！ 労働組合をつくり改善していく。

「やられたらやり返す！」では解決できない。

7.(2) 勤務先が「ブラック企業」と思う理由

出所：連合「ブラック企業に関する調査」より(回答3000人)



7. (3)ブラック企業 の25の特徴

1. 残業時間が長い・残業代が支給されない
2. 基本給が高い、各種手当が基本給に包括されている。
3. 辞めさせてくれない
4. パワハラ・モラハラ・マタハラ・セクハラが日常的に行われている
5. 異常にノルマが厳しい、自腹で購入させられることも
6. 深夜も窓が明るい
7. 「アットホームな職場」を自称する
8. ブラック企業は年間の休日が少ない
9. 昇給しない
10. 若い先輩がいない
11. 過労死や自殺者を出している

7. (3)ブラック企業 の25の特徴

12. いつも求人広告が出ている
13. ネットの口コミでブラックな評判だらけ
14. アルバイトの比率が高い
15. 新入社員の採用数が多い
16. 社長の精神論が多い「気合」「根性」「元気の良さ」優先
17. 面接のハードルが低い
18. 試用期間が長い、または極端に短い
19. 労働雇用契約書を発行しない
20. 休日でも駆り出される
21. 冠婚葬祭に出られない。結婚休暇・忌引きなど特別休暇がない。

7. (3)ブラック企業 の25の特徴

22. うつやノイローゼになりやすい
23. 業績が上げられないと自己都合退職にさせられることも
24. 書類等の管理がズサン
25. 36協定を締結していない

連合

なんでも労働相談ホットライン

フリーダイヤル

0120-154-052

LINE労働相談も実施!



8. 36「サブロク」協定について

●2020年4月1日から、中小企業も含めたすべての企業に時間外労働の上限規制が導入された。法律で定められている労働時間は、原則「1日8時間、週40時間以内」

●時間外労働には労働基準法第36条
「36(サブロク)協定」
の締結が必要です。

連合山形は毎年、3月6日を
「サブロクの日」と定め、36協定締結
促進のための、街頭宣伝行動やラジオ
CMの展開、新聞テレビ欄に広告掲載
し、周知の取り組みを実施している。

3月6日は
サブ ロク
36の日

働くみなさん、「36(サブロク)協定」を知っていますか?

時間外労働には労働基準法第36条で定める「36協定」の締結・届出が必要です。この協定を結ばずに残業させることは法律違反です。

テレワークなどコロナ禍で働き方が大きく変化しています。36の日をきっかけに、みなさんの職場の「36協定」を確認して、長時間労働を是正しましょう!

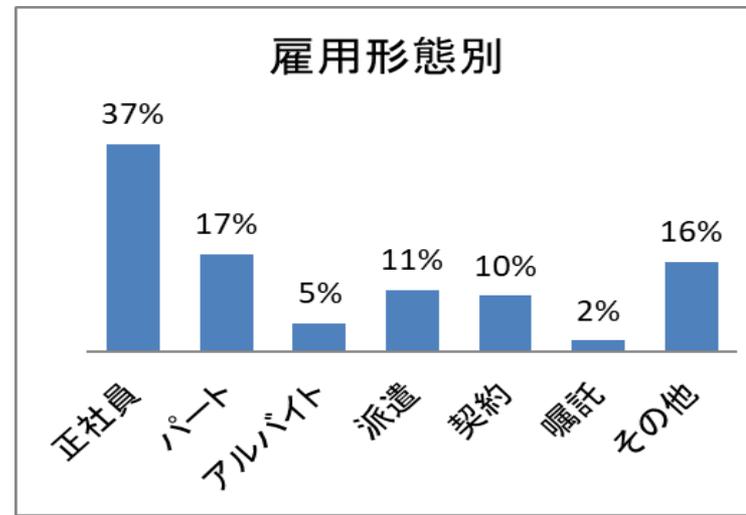
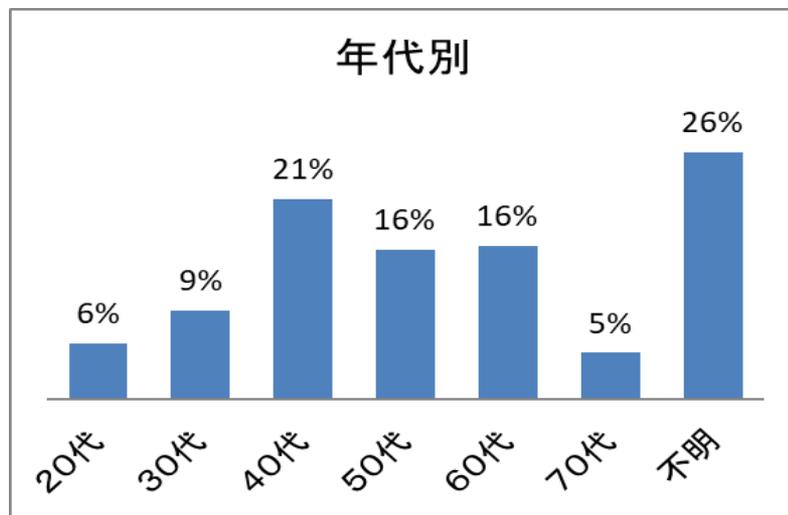
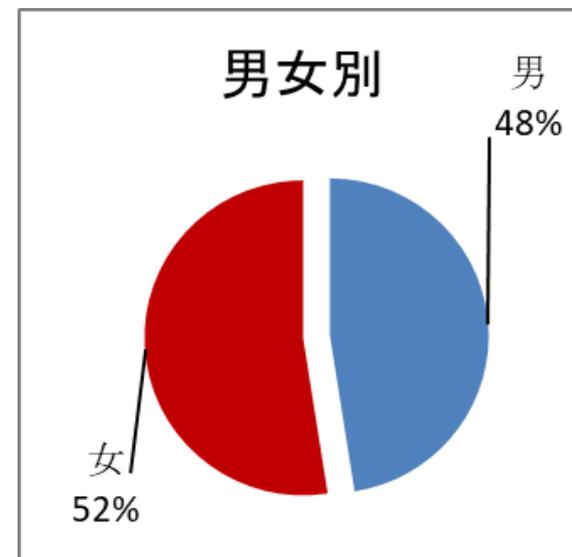
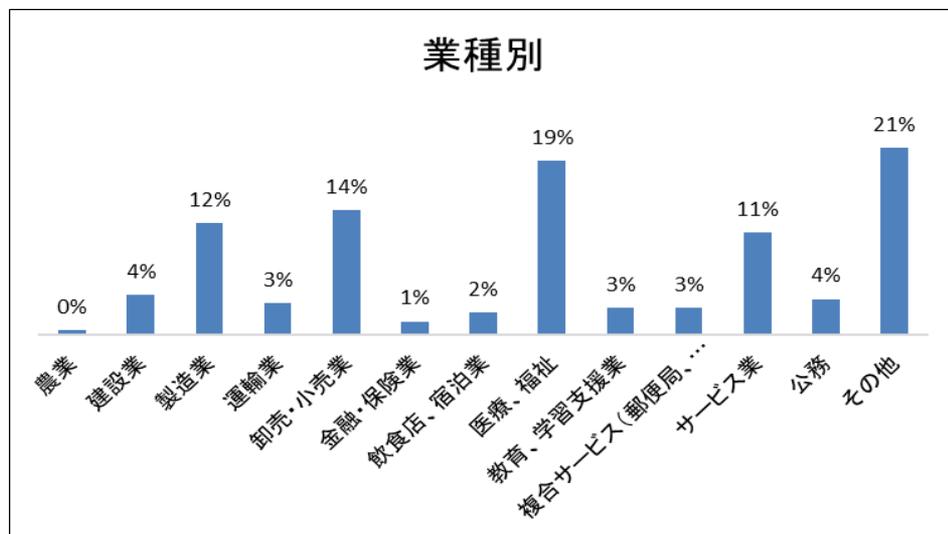
Action/
36

9. 連合山形「なんでも労働相談ホットライン」

- 2022年10月から2023年9月末までの連合山形への12ヶ月間の労働相談件数は、**202件**。そのうち**96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からの相談で、全体の**約48%**。
- 相談関係別で見ると、**パワハラやいじめなどの差別関係が34件**と最も多く、上司からの嫌がらせや、暴言に反発したことをきっかけに解雇通知が届いたなど、依然として増加傾向にあり対策が急務である。
- 新型コロナウイルスに関連した相談件数は、2020年10月から2021年9月末まで累計件数で**21件**で、今年度はごく少数となった。相談内容は解雇・雇止めや休業手当など雇用関係に関する相談だったが、「**在宅勤務だから人事評価を下げる**」と言われるなど、在宅勤務により差別された深刻な相談もあった。
- パワハラ防止法が2020年6月1日に施行された。
2020年6月1日から職場におけるパワーハラスメント防止措置が義務化。中小企業は努力義務だったが、**2022年4月1日**から義務化されている。

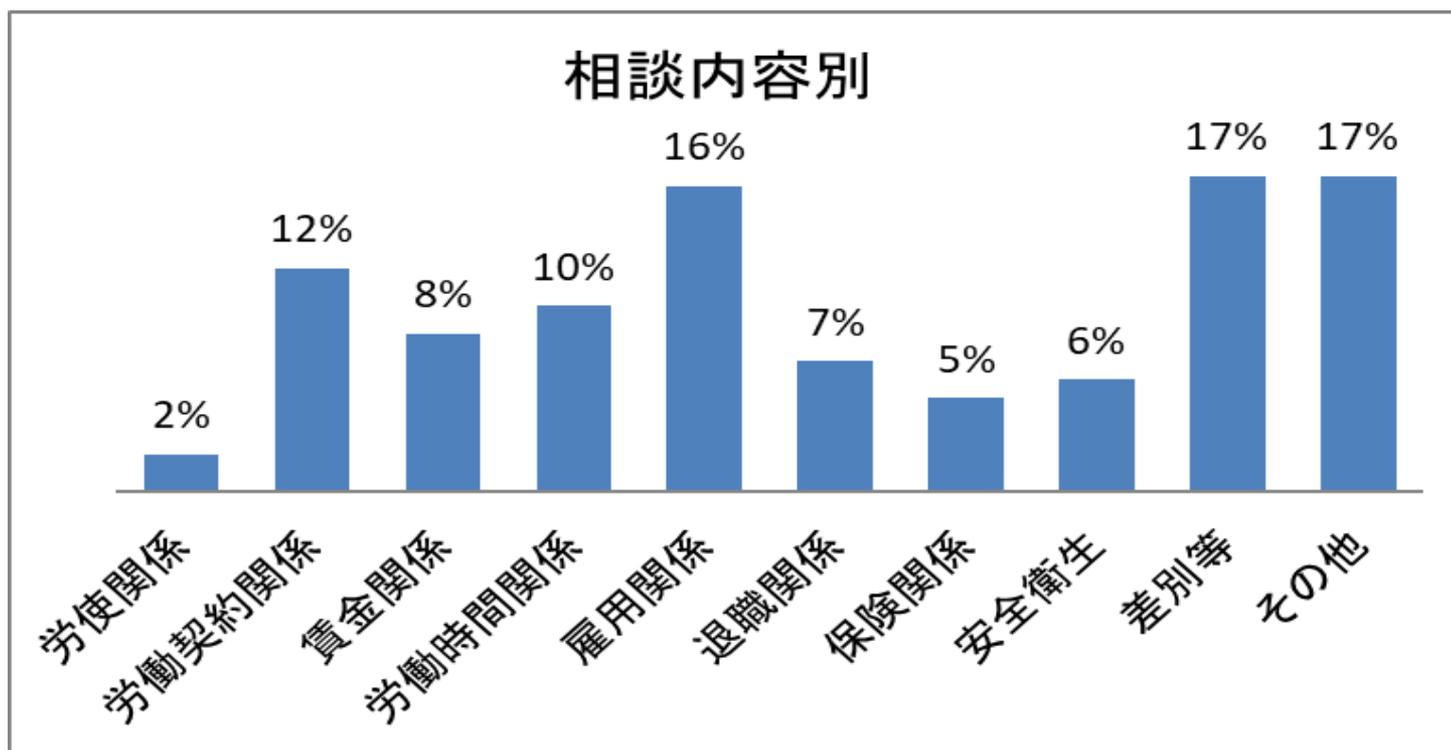
9. 連合山形「なんでも労働相談ダイヤル」

(1) 連合山形に寄せられた1年間の労働相談 (2022年10月～2023年9月)



(2) 労働相談の内容別割合

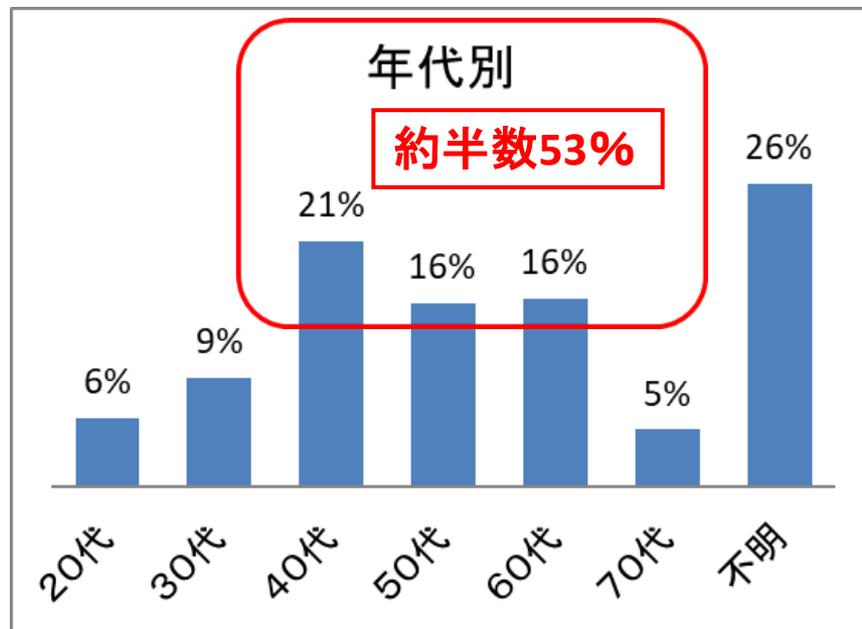
2023年度(2022年10月～2023年9月までの1年間)における
相談件数202件



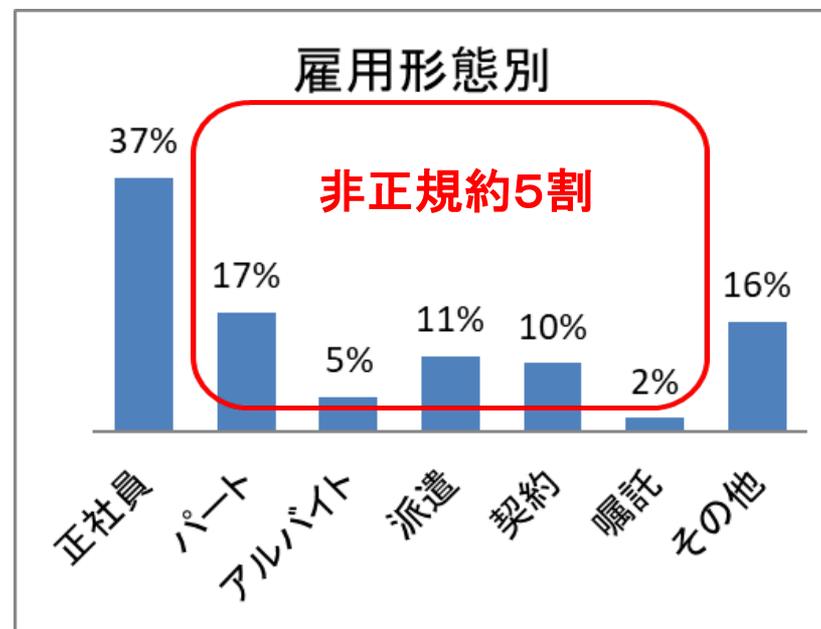
(3) 労働相談の年代別・雇用形態別割合

- 年代別で見ると、40代が最も多く21%、次いで50代、60代の16%と続く。子どもの事での相談が拡大している。
- 雇用形態別で見ると相談者の半数がパート、派遣などの非正規労働者で**48%**。

【年代別割合】



【雇用形態別割合】



出所: 連合山形「労働相談報告集計」
(2022年10月～2023年9月)

10. 個別労働トラブル解決方法

(1) 労働基準監督署

労働基準法に関する相談としての相談機関。違反があれば指導や是正。労働に関するトラブルすべてを扱う機関ではない。賃金や労働時間など労基法に関わる事案に対応するが、解雇が不当かどうかの判断はしない。無料。

(2) 労働局での「紛争解決援助制度」

紛争調整委員会によるあっせん。和解できないと不調となり、また、会社側があっせんに応じない場合もあり、そうなるとこのあっせんは開始されず打ち切りとなる。無料。

(3) 労働委員会

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・調停・仲裁をする。あっせんでは、お互いの主張を聴取しながら和解案が提案される。和解できないと不調となり、また、会社側があっせんに応じない場合もあり、そうなると、このあっせんは打ち切りとなる。無料。

(4) 労働審判

労働審判制度は、地方裁判所において、裁判官と労使双方から1名ずつの労働審判員で構成される労働審判委員会が、迅速な手続きにより、話し合い(調停)を試み、解決に至らない場合には一定の法的拘束力ある。

結論(労働審判)を行う制度。3回以内の審理、約3カ月で結論がでるという迅速さ、裁判の半額程度の費用だが、審判に異議申立されると裁判に移行する。有料。

(5) 裁判

時間と費用がかかる。申し立て費用、弁護士費用、裁判費用、成功報酬等。

(6) 労働組合

相談者が加盟している職場の労働組合に相談。または個人加盟労働組合(連合山形には「れんごう山形ユニオン」がある)に加盟し、組合員となったところで、会社への「団体交渉の申し入れ」を行う。労働組合からの団体交渉の申し入れは、労働組合法上拒否できないことから、団体交渉は行われる。交渉によって解決をはかる。組合費必要。

11. 労働相談への対応

- 連合山形に常設しているフリーダイヤルによる相談のみならず、面談しての相談から個人加盟労働組合の「れんごう山形ユニオン」に加盟して会社との交渉に至るケースが増えている。
- 個人の相談ではあるが、個人加盟労働組合に加盟することで、組合が会社と交渉することとなる。
- 裁判では金銭的にも、時間的にも非常に負担がかかるため、団体交渉で解決をはかることに力を注いでいる。今後もこのような早期解決に向けた交渉力が、重要になると考える。
- ※ 最近問題となるのが社会保険労務士の介入。「私が代理人だ」と大声を出して進行を妨げたり、団体交渉でまとまった話を社労士が介入して覆したり、あるいは労働委員会のあっせんの際に「代理人です」などと言って出席するなど、社労士の会社側一辺倒の対応が多くみられ、解決が阻まれるケースが多い。また、団体交渉に、東京から争議対策として社労士を呼び、会社側としての回答をすべて社労士が行い、要求等をすべて不可としたケースもあった。

12. 連合山形が対応した特徴的な相談事例

ホントにあったこわ〜い話

1	A学習塾 男性 20代 正社員 解雇	「教室を閉鎖するので辞めてもらう」と学習塾を解雇通告された後、「やっぱり教室は残す」と会社側が撤回したことから、不当解雇を争っていた事件。 労働委員会 のあっせんが不調だったため、 労働審判 の申立をした。原告代理人として連合山形の担当者が認められて審判が進められた。全面的に労働者側の主張どおりの審判が出されたが、相手方から異議申し立てされたために本訴に移行した。 裁判 にて金銭和解。
2	B電子部品製造会社 男性 正社員8名 解雇	「業績悪化」「能力不足」などを理由に8名が解雇。れんごう山形ユニオンに加盟し、団体交渉を重ねたが平行線のため 労働委員会 にあっせん申請した。あっせんも不調となり、 山形地裁 に地位保全と賃金仮払いの仮処分を申請。 地裁 より賃金の仮払いを命じられるや会社は解雇を撤回し、8名が原職復帰した。
3	C居酒屋料理店 男性 30代 正社員 解雇・残業代未払い	解雇されたことから、れんごう山形ユニオンに加盟し団体交渉。月150時間を超える残業をしているにもかかわらず未払いのため、残業代も請求。団体交渉の当初から参加した会社側社会保険労務士が、「料理長は管理監督者だ」としたため、会社は残業代の支払いを拒否。 労働審判 、 裁判 を経て、山形地裁が、管理監督者には当たらないとして残業代を支払うことと、解雇予告手当を支払うことを命じた。
4	D法人 男性 50代 正職員 パワハラ	業務中罵倒する、何かにつけ始末書を書くよう強要する、机を離し仕事を与えないなどの上司によるパワハラ。 労働局 のあっせんに応じなかったためれんごう山形ユニオンに加盟し、理事長と交渉を重ね、パワハラ上司を更迭。

5	E介護施設 女性 5名 正社員4名、パート1名 解雇	会社から、「夜勤体験」だと称して、無償で夜勤労働を命じられたことに話し合いを申し出たところ、支配人から即日解雇を命じられたことから、れんごう山形ユニオンに加盟。団体交渉を拒否されたため労働委員会のあっせんを行ったが、会社側は「解雇などしていない」「言った人は会社の者ではなく外部委託者だ」などとして不調。労働審判も同様に解雇したことを認めなかったことで打ち切りとなり、裁判に移行した。裁判にて金銭和解。
6	F農産品通販会社 女性 40代 パート 解雇	自分だけボーナスが支給されていないことを知り、取引先の人に愚痴をこぼしたことを理由に解雇。団体交渉で、金銭和解の金額に社長も納得し解決に向かったが、社会保険労務士が「何が不満だ。3万円で納得しろ。」と当事者に電話をし介入した。労働委員会にあっせん申し立てると、その社労士が代理人として出席（特定社労士でもない）。れんごう山形ユニオンからの抗議により代理人は撤回された。労働委員会にて金銭和解。
7	G美容室 女性 20代 正社員 解雇	朝、出勤すると、オーナーから呼び出され、1か月分の賃金を現金で手渡しされ、「新人が今日から来るので、今日で辞めてもらう」と解雇された。理由は、勤務態度不良。ロッカーから私物を出されて段ボール箱に移されていた。ユニオンに加盟し、オーナーと面会。指導もなく、入れ替えのための解雇では不当であるとして、金銭解決を前提に交渉。復職を希望しなかったため、提案通りの金銭解決。
8	H小売業 女性 40代 パート セクハラ	店長から同僚男性とつきあっているなど事実でない話を流布されたり、職場で無視されたりしたため、会社の本部に相談した。しかし、会社から「そのような事実はなく、誤解だ」と相手にされなかった。しかも、他店への異動を打診され、断ると、「辞めるしかないな」と取締役部長から言われた。ユニオンに加入して、会社と交渉。休職期間の賃金と慰謝料を求め、金銭解決。

13. 安心して働ける職場にするために

- 職場でのトラブル ➡ 上司・同僚へのうらみ、ねたみ ➡ だれにも相談できない ➡ 会社にはいたくない・・・しかし、無職でいられない
- 告発、労働相談の限界 ➡ 個人の紛争が解決できても、職場の構造的な問題はそのまま
- 「働くということ」 ➡ 「安心して働き続けられる」 ➡ 働く尊厳
- 「なんとかしよう、なんとかしなければ！」
しかし、ひとりでは無理 ➡ 仲間づくり ➡ 労働組合加入、結成
- 個別の問題にとどまらず、働くものみんなが団結しよう！
従業員が一つの集団として、企業と対等な関係をつくること。
労働者は労働組合を組織することで、従業員に対して圧倒的に立場が強い企業と対等に話し合いができる。憲法(28条)は労働基本権として、労働組合を結成する「団結権」、団体として経営側と交渉する「団体交渉権」、要求実現のための手段としてストライキを行なう「争議権」の3つを保障している。
- 「わたし」から「わたしたち」へ

14. すべての働く仲間とともに「必ずそばにいる存在」へ

●連合が1989年に結成されてから34年が経過。この間、私たちは、経済や社会の状況が目まぐるしく変化する中、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・環境などくらしの安全・安心にかかわる政策の提言、労働組合づくり、東日本大震災、各地域における災害ボランティアなど、様々な取り組みを行ってきました。

●連合に求められている**使命・役割**は、わが国最大の働く者・生活する者の集団として、世の中の不条理に立ち向かい、克服することです。
私たちは、社会の格差に歯止めをかけ、信頼と連帯感にあふれ、次代を担う子どもや若者が希望と安心の中で働き・暮らせる社会をつくりたいと考えています。

●私たちは、これからも、連合結成の原点である社会の公正を追い求め、組合員だけにとどまらず、すべての働く人々とその家族のくらしのため、取り組んで参ります。



毎月05日は
連合の日

