

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。今日は、ブラック企業という言葉がもう一般的になっていますけれども、「働く現場で起きていること」、副題に「数字の裏の“ブラック”な企業」というテーマで講義をしたいと思います。私、連合山形の柏木と申します。どうぞよろしくお願い致します。

私は、連合山形で、ニュースを作ったり、労働相談対応をしたり、労働組合づくりのお手伝いをしたりという仕事を主にやっております。今日は、働く現場で起きている生の声を皆さんにご紹介しながら、働いた時はこういうことに気をつけなければいけないんだということを皆さんに考えてもらいたいと思っております。

### 2. それ大丈夫ですか？

私の息子もまだ高校3年生で、今度、大学受験なんですけど、この前、「東京に行くからお金ちょうだい」と言うんですよね。何でなのか聞いたら、「“声のお仕事”という声優のオーディションが1次通過したから、今度2次のオーディションに行く」と言うんですよね。この前センター試験の受験料を払ったにもかかわらず。「お前“声の仕事”って、大学受験もやめて働くのか」って言ったんですけどもね。すでに、声優・俳優の専門学校のオープンスクールにも行って来たようで、マジでそのオーディションを受けて来たんですね。あとで「どうなった？」と聞くと、オーディションを受けて夜行バスで帰ってきたらまもなく電話がかかってきて、「2次合格しました」と。1次も2次も通過、それも、受けたその晩に合格の電話が来たと言うので、さすがに自分もおかしいなと思ったんでしょうね。ちょっと不安になっていろいろネットで調べたら、「その企業は存在していたけれどもよくよく調べたらグレーだったのでやめた」と言っていました。ブラックじゃなくてグレーという言葉を使いましたけれども、「父親がどういう仕事をしているのかよく考えろ。もっと相談してから行動しろ」という話をしたところであります。

さて、そういうことも踏まえてこれからお話をしていきたいと思えます。ちょっと本題に入る前に、アルバイトしている人ちょっと手を挙げてもらいますか？半分以上いますね。じゃあ、そのアルバイトを半年以上やっている人いますか？いっぱいいますね。それでは、その中で、有給休暇取ったことがある人いますか？いないね、誰もいない。正社員であってもパートであっても、アルバイトであっても、6カ月以上ちゃんと勤務していればそこから有給休暇が発生します。それは働く時間とか日数とかによって何日という決まりがありますけれども、アルバイトでもちゃんと有給休暇発生します。もし、バイト先で「私6カ月以上働いているし、ちょっと有給休暇を取りたいんですけども」と言ったら「ふざけんなお前、アルバイトに有給休暇なんかある訳ねえだろ」と言われたような時は、すぐにお電話下さい。乗りこんで行きますよ。はい。そういうことで、働くうえでいろんなルールがあるんですけども、注意しなければいけないことをお話していきたいと思えます。

### 3. 改善が続いている雇用情勢—全国の有効求人倍率 1.37 倍

まず、今の雇用状況について見ていきたいと思えます。皆さんご承知かと思えますけども、今、景気が随分良くなったと言われております。有効求人倍率はどういう状況かと言うと、2016年8月における全国の有効求人倍率は1.37倍ということで、1倍を超えずずっと久しくなります。前までは1倍まで行かずに0.37倍とか0.36倍とかの時がありました。なぜこんなに低かったのかと言うと、皆さんご承知かと思えますが、リーマンショックがありました。アメリカでリーマンブラザーズという投資銀行、世界で4番目ぐらいに大きい投資銀行があったんですけども、当時、アメリカでは住宅バブルがありました。サブプライムローンという、非常に信用の低い人、所得が低くて住宅ローンも組めないような人にもどんどん住宅資金を貸し出す制度がありました。なぜかと言うと、もし払えなくなってもその家を売れば、買った値段より高く売れるという住宅バブル

で、家を担保にして貸付けたんですね。それをやっていたのがリーマンブラザーズと言う投資銀行で、それが住宅バブルが弾けた途端に借金のカタに住宅を取ってもどんどん損するわけですね。世界的に焦げ付きましてリーマンショックという、世界的に経済に影響が出た時期でございました。これが日本にも影響して有効求人倍率 0.36 倍と落ち込んでいった。この時にかなりの派遣社員をはじめとした非正規労働者がクビを切られて、職と住むところを失った派遣労働者が公園に集まり住んだ「年越し派遣村」などの社会的な現象になった時代であります。そういう時を乗り越えて、今は、このグラフを見ると右肩上がりです。今全国では 1.37 倍。山形でも 1.29 倍ということで、雇用状況は非常に改善したとされています。

#### 4. 増加する非正規労働者—広がる格差

さて、先ほどから非正規労働者という言葉を使っています。正社員じゃない人ですね、パートとか、あるいは嘱託とか契約社員とか派遣社員とかを非正規労働者と言います。この非正規労働者の推移をグラフで見ますと、これは全国的な推移ですが、2009 年に非正規労働者が 38 万人減っております。すごいですね。38 万人減っているんです。前の年まで 1,756 万人いたのが 38 万人減った。これが先ほど言ったリーマンショックにおいて如何に非正規社員が切られたか、派遣社員をはじめパート社員など非正規労働者が大勢クビを切られたという時なんです。そこから段々改善されたわけですがけれども、相変わらず非正規労働者が増え続けております。2015 年までの統計ですけれども、正規が 3,304 万人、非正規が 1,980 万人ということですが、非正規の内訳というのが右端の方に出ています。パート 961 万人、アルバイト 405 万人、契約社員 287 万人という内訳です。非正規労働者が 18 万人増加して 1,980 万人、37.5%という統計であります。これ 2015 年の平均ですけれども、今では 4 割、非正規労働者が全体の雇用労働者の 4 割に達したとも言われています。どんどん増え続ける非正規労働者ということです。

次に、「山形県内における非正規雇用の現状」のグラフを見ると、山形も非正規労働者が 2002 年から 2007 年、2012 年と増えています。山形県の雇用者に占める非正規労働者の割合、グラフを見るとこれも右肩上がりですね。山形も全国と同じ傾向であります。35.8%で過去最高となりました。2007 年の派遣社員の人数が、2012 年減っていますよね。先ほど言ったリーマンショックの影響で派遣社員をどんどん解雇しました。いわゆる「派遣切り」です。契約期間内に派遣社員を解雇して社会問題になりました。その後、派遣社員よりも契約社員が増えてきました。この契約社員とは何かと言うと、2 カ月更新とか 6 カ月更新などの期間が限られた雇用です。たとえば 2 カ月更新なら、2 カ月後には、「この仕事もっと続けますか、また雇いますよ。」という契約を 2 カ月ごと更新していくというものです。以前だと 1 年更新が主でした。今は先行き不透明という言葉を使いながら、契約期間を短くして 2 カ月というところも増えています。

こんな相談が来たことがあります。あるスーパーで契約社員として雇われた。2 カ月更新ですと。2 カ月後にはまた更新しますという契約を交わすんですけれども、「12 月になるとクリスマスケーキ。これを家族、親戚に売って来いと言われて一生懸命クリスマスケーキを売った。年明けると 1 月、正月。お節料理を親戚に売って来いと言われる。つい先月クリスマスケーキ売ったばかりで親戚も買ってくれないですよ。」と言ったら、「お前、来月更新だよな」ってね、そんなことと言われて困っているという相談がありました。更新期間を短くしながらそういう圧力を掛けてくる。大きな問題だと思います。

正社員の有効求人倍率に関しては、先ほど有効求人倍率が山形の場合 1.29 倍と言いましたけれども、正社員の有効求人倍率はどうかというと、この右下のグラフです。0.72 倍ということで、まだまだ正社員の求人倍率は 1 にも満たっていないということでもあります。

「正規雇用と非正規雇用労働者の推移」のグラフを見ると、前年より正規労働者がプラス 26 万人、非正規労働者は 18 万人のプラスになっていますね。8 年振りに正規の労働者が増えました。ただ、正規の労働者が増えたと言っても非正規も増加していますので、景気が良くなって求人数が増えているということでは喜ばしいことかと思えますけれども、中身としてはまだまだ非正規の労働者が増えているということです。

正規雇用と非正規雇用の賃金格差という問題もあります。平均年収×勤続 37 年として算出した生涯賃金でみると、フルタイム労働者の男性が、生涯賃金が 2 億 673 万円。ところが同じフルタイムで働く女性は 1 億 4,563 万円ということで、この差が 6,110 万円。同じ男性でもフルタイムの男性と非正規のフルタイムの男性、この差が 9,163 万円ということで、こんなにも正規社員と非正規社員の賃金格差、そして男女の賃金格差

があるんですよということです。

有期労働契約の抱える課題についてですが、連合が2012年に「有期契約労働者が現在の仕事に不満の理由」についてアンケートをとった結果が出ています。私は、「賃金が低い」が一番先にくるんだろうと思っていました。ところが「頑張ってもステップアップが見込めない」という理由が一番多くて、「正社員と同じ仕事をして、正社員はいろんな研修を受けたりするのに自分達は非正規だからそういう教育もないし、賃金も上がっていない、ステップアップがない。」それが一番の大きな不満なんですね。

## 5. 「出産育児が理由で退職したのに別の会社で働いてる」ってなぜ？

女性に関してですが、「出産・育児のため離職する女性の増加」という問題があります。これは正規、非正規に関わらずです。グラフを見て残念だなと思いました。過去5年間、2007年10月から2012年9月の統計ですが、年々結婚を理由に退職したという人が減ってきて、それは喜ばしいかなと思いますが、全体の39.3%の24万2,800人が、退職したにも関わらず働いているんですよ。と言うことは、「結婚を理由に会社を辞めたんだけど、前の会社じゃない別な所で働いています」ということで、だったら、会社を辞めなくても良かったんじゃないのかなと思ったりもします。そして次に、「出産・育児の為に前の職場を辞めた人」のグラフを見てください。結構高い水準で年々増えています。年々増加しているなかで、なんと23%が有業者です。仕事しているんです。さっきと同じように前の会社を辞めたんだけど働いているんです。と言うことは、出産や育児を理由に辞めなくても良かったんじゃないでしょうか。連合山形にマタニティーハラスメントについての相談電話がよく来るんですけれども、妊娠したことを上司に告げたところ、「じゃあ会社辞めるんだよね」とさらっと言われたと。「出産したらまた戻ってきます」と言うと、「戻ってきても席無いよ」と露骨に言われた。そんなことが全国でも山形でも起きています。そういうことで、結婚しても別に辞めなくても良かったんだけどもう居づらくて辞めざるを得なかった、子どもが産まれる、あるいは子ども小さくて休みがちになるといって周りからの圧力で会社を辞めたというのが実情でしょうか。ここをやっぱり、子どもを産んでも、小さい子どもを育てる間でも、ちゃんと安心して働けるようにしていく、そういった環境を作ると言うのが必要だろうと思っております。なんで会社を辞めて別の会社に勤めなければいけないのかということをしっかり考えて行かなければならないなと思っています。

## 6. ブラック企業 — 悲惨な事件を繰り返さない

さあ、続いて「ブラック企業」についてお話しします。皆さん、アルバイトしている人が半分以上いましたね。バイトしていて「これはちょっとないよな」とか、「これって何？」みたいなこと思ったことのある人いますか。半分くらい手をあげている人がいますね。社会に出るといろいろなことが起きて愕然とすることもあります。最近新しい例では、今日もニュースでやっていた電通の過労自殺。電通なんて優秀な企業ですよ。東大卒業してそこに入って1年もしないうちに、長時間労働による激務が続き、自ら命を絶って亡くなったという話です。女性です。毎日長時間労働でもって目が真っ赤になってくるわけですね。上司から、「朝から赤い目してんなよ」とか、「もっと女子力アップしろ」とか、これは長時間労働にプラスしてパワハラやセクハラも加わっていますよね。とんでもない会社だなと思って見ていました。そういうなかで、皆さんご承知のブラック企業の問題について考えて行きたいと思います。

ブラック企業とは、ちゃんとした定義はないんですけれども、一般的にどういう風に言われているかというところ、「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」「入社を薦められない」「早く辞めた方がいい企業」とか言われています。出入りの激しい会社、低水準のスキルということで、毎回ハローワークに行くと毎回ずっと名前が出ている、募集しているというような企業なんかも危ない。長時間労働、サービス残業、低賃金、過大なノルマ、セクハラ、パワハラなど、これが激務や過重なストレスで、終いには心身の疲弊をきたし、大変なことになってしまうということです。

以前問題になった「ワタミ」という居酒屋チェーンの過労自殺した女性は、一生懸命仕事して、認められるために頑張っていました。夕方の3時から店に入って翌朝の3時頃まで仕事して、休日は会社の指定するボランティア、毎日のようにレポートの提出、そういう毎日が続き、入社2カ月もしないうちに、「誰か助けて、助けて下さい」というメールを残して亡くなってしまいます。この会社には「365日、24時間働け」という理念が掲

げられていました。社長が本当に365日24時間働いているのかと言いたくなりますけれども、そういう悲しい事件があったにも関わらず、同じようなことが続いているのは何ともやるせない気持ちです。

こういったブラック企業の会社の姿勢としては、「代りはいくらでもいる、嫌なら辞めろ」といった消耗品としての従業員。コスト重視の姿勢があります。ブラック企業というのは、とんでもない会社だ、危ない会社だと思われるでしょうが、じゃあブラック企業とそうではないホワイト企業とでも言いましょかを分けられるでしょうか。名前を挙げて、この会社とこの会社はブラック企業で、ホワイト企業はこの会社とこの会社だなんてね。一流企業でも長時間労働、パワハラやセクハラがあって、いろんな社会問題が起きているわけですから、立派な会社がホワイトで、そうじゃない所がブラックだとも分けられないということで、どんな大企業でもどんな中小企業でも、ブラックな所はあります。そこを改善していくのは誰かということが一番大事なところなんです。さっきの酒田の消防署みたく、「声をあげられない」「アンケートを取られたけれども、記名アンケートだったから書けなかった、実態をちゃんと書けなかった、」ということで、改善されていかない。職場でいろんな問題をみんな見てはいるんだけど声を上げられないというのが実態です。そこを改善していくのが、やっぱり労働組合なんだろうなと思っております。

先ほどワタミの自殺をされた女性の話をしましたけれども、亡くなられた方のお父さんが言うておられました。「労働組合があったら良かった。」と。労働組合があったら何とか問題にしてくれたんじゃないかということをお父さんが言うてました。過労死は無くして欲しい。そういうチェックをするものが無いから、誰も何も言えなかったってということだと思います。そういうことで私達労働組合の任務と言うか、使命は非常に大きいなと思います。

## 7. 増加する労働相談 — トップはパワハラ

連合山形には、年間で300件前後の労働相談が来ます。労働のトラブルについて相談する所は増えていますが、皆さんアルバイト先でトラブルが起きた時はどこに相談しようと思いますか。働いたのに賃金支払われなかったらどこに相談しましょうか。まず浮かぶのが、労働基準監督署かな。監督署も相談機関になります。

私達は労働組合ですが、労働組合の無い所で働いている人の方が圧倒的に多い。私達は、労働組合に入っていない人、会社に労働組合の無い人も相談出来るようにしてますし、一人でも労働組合として入れる「れんごう山形ユニオン」というのを設けています。組合に加入することによって会社と交渉出来るんです。一人で会社と交渉というのはなかなか難しいですし、会社は「お前の言っていることなんか聞かぬえよ」と言えばそれで終わっちゃうんですよね。ところが、労働組合が「私達労働組合と団体交渉をして下さい。〇〇君の賃金カットについて、おかしいと思うので団体交渉して下さい。」「解雇の問題について団体交渉して下さい」と話し合いを申し入れたことに、社長が「そんなの知らない」とは言えない。労働組合が団体交渉を会社に申し入れた時に、それを拒否は出来ないという労働組合法という法律があるんです。一人でも入れるれんごう山形ユニオンという組合をちゃんと用意していますので、組合の無い人達が、私たちの組合に入ることによって、組合と会社の交渉が出来るようになるということです。私達連合山形は、増加する非正規労働者や組合のない会社の人達のために労働相談を受けながら、違法行為を行っている会社を正していくという運動をしています。

増加する労働相談ということで、2015年10月から2016年9月末まで、つい先月までの1年間の労働相談件数をまとめました。全部で318件。その内117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4割近い36.8%の方々でした。相談内容別でみると、パワハラ、マタニティハラスメントなどの差別関係が22%で、もっとも多かったです。このパワハラに関しては近年非常に増加していて、ここ数年相談内容別でみるとずっとトップです。パワハラとかセクハラ認定は、難しいとよく言われますけれども、特にパワハラについては、大きい社会問題にもなっていますし、今いろんな所で声が上がってきているので、相談しやすくなったのかもしれないかもしれませんが、非常に人間関係が希薄になってきているのと、職場が非常に荒れているのかなという思いをさせるところであります。次に労働契約関係、賃金関係、労働時間関係という順になっております。以前ですと解雇とか雇い止めという雇用関係の相談が圧倒的に多かったんですけども、最近、雇用状況が良くなっているのでもちょっと減ってきております。ただ、年間通して解雇についての相談が32件もありますし、相変わらずそういうトラブルが会社で起きているということでもあります。

特に注意が必要なところとして、雇用契約や就業規則に関する相談ということですね。労働契約関係14%に

なっています。パワハラに次ぐ 35 件ということで、多いですね。雇用されるには、ちゃんと雇用条件を明示しなければいけないと労働契約法で決められているのですが、口頭で、「会社の扉に貼ってある求人募集内容で頼むな」と言われただけという相談もありました。具体的に何時から何時まで、時給いくらとか、あるいは月給いくらとか、いうようなことがちゃんと明示されずに口約束で契約されて、「給与明細を見たら全然話と違うじゃん」という相談が非常に増えているんです。あるいは、「ハローワークの求人票にあった賃金に、残業しても残業代が付かない」とかですね、そんな相談があります。求人票に書かれている基本給に残業代が含まれているというのが最近多くなってですね。これ固定残業制度と言いますが、それがちゃんときっちり書かれていない求人票があって、そういったところでトラブルになったりしています。この前相談あったのは1ヶ月に休日が1日しかないことなどの疲労で業務中に倒れて救急車で運ばれたという相談がありました。いろいろ調べたら、月 140 時間も残業しているのに残業代が支払われていない。何で残業代が付いてないのかと聞いたら、固定残業制度で、基本給 30 万円の中に残業代が含まれているということでした。月 140 時間も残業してずっと毎月同じ給料。それに加えて、繁忙期1か月に1日休み。そんなことから、夏の暑い日に倒れてしまって救急車で運ばれたということでした。労働基準監督署と会社と対応し、固定残業の残業分を上回る分を残業代として請求し、また、業務中に倒れたことから労災の申請もしました。ですから、賃金がどうなっているのかというものも含めて、最初に雇用契約を交わすうえでは、条件とかについて文書で取り交わすということが法で決められている訳です。それが、まったく口約束、まったく明示されずに契約するというケースが多いんです。

労働相談の業種・雇用形態別割合ということで見ると、正社員が半数ですけども、パート、派遣などの非正規労働者が 36.8%、4割近く。業種別では、上位5業種は、一番多かったのがサービス業。サービス業とは、警備保障とか床屋さんや美容院、自動車整備業、パチンコ屋さんとかあります。最近多いのが冠婚葬祭業。ここが最も多かった。2番目に医療・福祉業で、多いのが介護福祉施設。次は製造業となっています。

## 8. 労働相談への対応 — 解決の糸口に

では、その労働相談に対してどう対応するのかです。連合山形には「れんごう山形ユニオン」という個人加盟の労働組合があり、また、労働相談に対応するためフリーダイヤルを常設しています。バスに乗っていて、「労働相談は、連合 0120-154-052 へ」と聞いたことある人いますか。あれ、少ないな3人ぐらいしかいないんだ。ちょうど山大生が降りる南高前停留所の近くになるとそういうアナウンスが流れるんですけど。それでは、山交バスの車体のボディに「労働組合作りは連合山形へ」と大きくラッピングされているのを見たことある人。あれっ、いないですか。結構高いお金掛けてやっているんだけども…。そうですか、今度注目してバスの横見て下さい。

さて、話を相談への対応のことに戻しましょう。個人の相談でも、個人加盟労働組合に加入することで、労働組合として会社と交渉することができます。すぐに裁判では、金銭的にも時間的にも非常に負担がかかるため、労働組合と会社との「団体交渉」で解決をはかることに力を注いでいます。何とかお金かからずに時間もかけずに解決しようということで、今後も、早期解決に向けた交渉力が重要になると考えています。しかし、相談者のトラブル解決の為に会社に出向き、交渉して解決に持っていくということは非常にエネルギーのいることです。それでも上手くいかなかった場合は、別の紛争解決機関ということで、「労働委員会」や「裁判」という話になって来るわけです。最近、この団体交渉で問題となっているのが社会保険労務士で、この人達が労働のトラブルに介入してくるといってケースが非常に多くなっています。社会保険労務士というのは、会社と従業員さんの架け橋になるべき職業だと思うんですけども、まったく会社側に立って全然話にならないという人が結構多いです。社会保険労務士が労働争議の中で代理人になってはいけないと決められているんですけども、「私が代理人だ」と大声を出して団体交渉を妨げたり、また、せっかく団体交渉でまとまった話を社会保険労務士が覆して台無しにしたりするというケースもありました。そして最近、インターネットに「労働組合でお困りの方」と広告出してる社会保険労務士がよくいるんですが、会社がそこに頼んでわざわざ東京あたりから来るピンポイント社会保険労務士が出てきました。本来代理人になってはいけないにも関わらず、団体交渉では会社の人が何も発言せずに、その社会保険労務士だけ話をし、「いや出来ません」「いや無理です」って、もう全然交渉にならず解決にならないことが結構あります。これは何とかしなければなと思っています。

解決方法として、どういう所が頭に浮かびますかと言うと、まず第一に、労働基準監督署かな。賃金未払いや残業代など賃金に関する問題、あるいは労働時間とか休日など、労働基準法に関する行政機関です。労働に関するトラブルすべてを扱う機関ではありません。賃金や労働時間など労基法に関わる事案には対応するけれども、解雇されましたと相談に行っても、「不当かどうかは裁判所が決める話ですよ」と言われて肩を落としてがっかり帰ってくるというケースがあります。また、賃金未払いで指導しても払わせるのは別です。5年ほど前に、ある企業が賃金未払いで「最低賃金法違反」で新聞にも名前が出ました。監督署が入ったから賃金が支払われるかというところじゃなくて、それ以降も従業員には一銭も賃金が払われずにいたんです。従業員の人達が連合山形に相談に来られたので、みんな「れんごう山形ユニオン」に加入して団体交渉をしました。未だに私が集金しているという状況です。法で取り締まっても、払うか払わないかというのは別問題になります。これは裁判もそうなんですよ。

次に、労働局での「個別労働紛争解決促進制度」というのがあります。労働局でも「あっせん」と言って、会社側と相談者の間に弁護士や大学教授などによる紛争調整委員が入って解決を促すというのがあります。もう一つ似たようなものがあり、都道府県に「労働委員会」というのが県庁の中にあります。労働者、使用者、公益の代表による労働委員が間に入って斡旋、調停、仲裁するというのがあります。ただ、これらふたつとも、相手側が「そんなの出ないよ」と言ったら、そこで打ち切りになってしまうということで、これがちょっと良くないですね。

もう一つ、「労働審判」というのがあって、これは裁判所でやるんですけども、裁判官と労使双方から1名ずつの3人で構成される労働審判委員会があって、そこに申立人と相手側が出て審理するんですけども、原則3か月、3回程度の審理で結論を出すという制度で、普通の民事の裁判より非常に短いですし費用も半分ぐらいということなんです。ただ、申立て手数料もありますし、代理人として弁護士を頼んだりすると、短期間で終わるけれども費用は掛かるということです。この労働審判制度というのは、2006年4月にスタートしたんですけども、労働審判制度の中には、代理人として弁護士だけでなく労働組合の役員もなれると書かれてあるんですよ。2006年4月にこの制度がスタートした時に、ちょうど私が抱えていた解雇の事案がありまして、私が申立書を作り代理人となることで相談者に費用がかからなくていいなと思い、労働審判でやることにしました。申立書を徹夜して一生懸命書いて、代理人許可申請書も書いて出しました。そうしたら「代理人許可」となりまして、弁護士じゃない私が代理人として労働審判に出たんですよ。結果して、勝つという表現が良いのかよく分かりませんが、それなりの成果を納めたんです。相手側弁護士と裁判所の中で喧々諤々に意見を出しやりあったせいか、それ以降5回ほど代理人許可申請出しましたが全部却下です。「却下の理由は何ですか？」と書記官に聞いたら「さあ」ってね。酷い話ですね。こっちはちゃんと書類で代理人許可申請を出してるにも関わらず、裁判所側は「さあ」の一言でね。「こういう理由で代理人許可しません」と言うんだったら分かるんですけども、「さあ」の一言でどういふことなのでしょうね。

続いて5番目の「裁判」です。これは皆さんご承知の通り、弁護士費用、裁判費用など時間と費用も掛かります。勝っても負けても経費は掛かると。賃金未払いの裁判では、「支払いなさい」という命令は必ず出るわけですね。「やったー、やったー」と喜んでいいかというところ、裁判では勝っても実際に払われないケースが多いんです。これを「紙くず判決」と言うらしいですけども。こういうようなことがあるんですけども。よっぽど相手側に財産があったり、差し押さえるものがあったりすればいいんですけども、中々難しいということがあります。

そして最後に、「労働組合」ですが、相談対応として先ほどから出ている「れんごう山形ユニオン」に加入して解決を図っていくということでもあります。個人加盟とは言え、加盟することで組合として会社と交渉できるということです。そこで、連合山形が対応した特徴的な相談事例ということで何点か掲げていますが、その内のいくつかをご紹介します。

## 9. 連合山形が対応した特徴的な相談事例

まず最初のA学習塾。男性20代、正社員、解雇の事案。これが先ほどの最初の労働審判の事案です。「教室を閉鎖するので辞めてもらう」と学習塾の経営者から解雇通告をされたんですが、本人は教室が無くなるんだったら仕方がないのかなと思い、「分かりました」と同意したんですけども、ところが、退職手続きの書類を出すや、

社長が「やっぱり教室を残すことにしたわ」と言ったんです。当然、辞めることはなくなったと思い、「じゃあ私はまた働けるんですね」と聞いたところ、なんと「いや、お前は退職届出したじゃん」との返答。そういうことで相談に来られ、不当解雇だということで争いました。労働委員会のあっせんでは全くまもらなかったため、2006年4月にスタートした労働審判に私が代理人となって申立てをしました。しかし、相手側が「〇円支払え」との労働審判に異議申し立てしたために民事の本裁判に移行してしまいました。労働審判が下されても相手が異議申し立てすると普通の裁判に移行するという、これも欠点なんですけどね。結局は、同じ金額を支払うことで和解です。何でこんな無駄な時間を費やしたんだろうというような事案でした。

次に居酒屋料理店の料理長の事案です。2007年の話ですけども。解雇されたという相談でしたが、いろいろ調べると、月150時間を超える残業をしているにもかかわらず残業代が全く払われていなかったんです。団体交渉に会社側の社会保険労務士が出席しまして、「料理長というのは管理監督者だよ。管理監督者は経営者と一体だよ。だから残業代を払わなくていいんだよ」と言い、一貫して残業代を認めなかったんです。ということで、労働審判、裁判を経て、「管理監督者にあたらぬ」として、「残業代を支払え」という判決が出た事案でした。皆さん注意してもらいたいのは、役職に付いてる人はみんな管理監督者なのかということとそれは違います。「私のお父さん課長だから、いくら残業しても残業代出ないんだよ」って、そんなことはありません。会社の経営に携わってない人が役職が課長だからといって、何時間も残業しても一銭も出ないというようなものじゃないです。そこは間違わないでください。役職名と管理監督者はまったく違うということです。

次に、G美容室の事案。20代の女の子でしたけども、朝、美容室に出勤したらオーナーから呼び出され、1カ月分の賃金を「はい、これ」と封筒に入れて手渡されたそうです。びっくりして「何ですか」と聞いたら、そのオーナーは「新人が今日から来るので、今日で辞めてもらいます。荷物まとめて今日で終わりです。御苦労さま」と言って、既にダンボール箱にロッカーに入れていた私物が詰められていたということでした。その女性の親も怒って、親子で相談に来られました。早速、その美容室に行っておオーナーに話を聞いたら、「こんな子よりもっといい子見つかったんで、彼女には辞めてもらうことにしました。1カ月分払えばいいんですよ。」と簡単に言うんですね。お金払えば辞めさせられるとこのオーナーが思っていて、それは違うよということで、倍以上のお金を支払うことで金銭解決となりました。

## 10. 安心して働ける職場にしよう！—「私」から「私たち」へ

こんなことをやりながら、いろいろ労働相談対応をしてきました。やっぱり安心して働ける職場にするというのが大事であって、職場でのトラブルに対して、「やられたらやり返す」ということではだめなんですね。解雇の相談に来られる人で、解決したらその職場でもう一回働きたいと言う人は少ないです。そんな会社にいたくないと言う人が多いです。ここが問題だなと思っています。会社辞めてしまうと、次の生活がどうなるのかということがありますので、やっぱりここで働くんだという思いで、「職場を何とかしよう」「何とかしなければ」と考えて貰いたいと思います。それは一人では無理であって、仲間作りが必要です。労働組合を作る、加入するということが、解決の糸口が見えてくるんじゃないかと思っています。個別の問題にとどまらず働く者みんなが団結して、従業員が一つの集団として企業と対等な関係を作ること、労働組合が大事なんだよということをみなさんに訴えたいと思います。

相談に来られる人の多くは、どうしても自分のことだけの問題が主です。私がこうやられたから何とかして下さいというのが多いんですけども、「じゃあ他の人はどうなの？」と聞くと、「いやー、どうか分かりません」と返ってくる。そうすると私は「職場の人と、もうちょっと話をしてみようよ」といろいろ言うわけです。職場の悩みとかそういった問題点を職場の仲間と話すことによって、自分だけじゃなくて、みんなの問題になる。「私」から、「私たち」へという視点で考えていかなければいけないんじゃないかなと思っています。

## 11. 労働規制緩和への対応

そんななかで、今政府が行おうとしている労働規制緩和という問題があります。労働者保護ルールの改悪。日本は今までずっといろんな労使交渉の中で築きあげてきたルールというのがあります。それを昨今、規制緩和という言葉で、労働者保護のルールを改悪しようという動きがあります。

まず一つは、「残業代ゼロ制度」の導入で、1日8時間1週40時間が労働時間のルールなんですけれども、これを超えた残業代をゼロにしようという話が出てきています。「高度プロフェッショナル制度」

ということで、対象となるのは、今のところ、高度な専門的知識を必要とする業務に就く年収 1075 万円以上の労働者とされています。そういう人には、残業とか休日とか関係なくしましようということで、これアメリカでも導入されたあとに対象が拡大し社会問題になっているとのことです。

次の「限定正社員制度」。いわゆる、クビにしやすい正社員制度の導入だと思っていますが、「限定正社員」って、たとえば、「ここ山形地域だけの正社員」「山形のこの小白川支店だけの正社員」として、都合悪くなったら「小白川店閉めるからあなたクビです」と、そういうことを安易に言える制度だということで私たちは反対をしています。非正規で働くよりは、限定だけでも「正社員」ということで待遇が良くなるというメリットもあるかもしれませんが、簡単にクビにしやすいという制度でもあるよということです。

3 番目の「解雇の金銭解決制度」。これも非常に問題です。裁判でせっかく「解雇無効」という判決が出ても「お金払うから、会社辞めてくれ」ってなり、それが合法ということで、職場復帰がどんどん出来なくなるという制度ということです。これについて、ある自民党議員が、「労働移動が出来やすくするためにこういうのをやった方がいい」などということをおっしゃっていましたが、非常に危惧しているところです。

## 12. すべての働く者のためにがんばる！

私達労働組合は、悲しいかな労働組合の組織率がどんどん低下しているなかで、それでもやっぱり「働く人が団結して、安心して働ける職場を築きあげていかなければいけない」という思いで、パートとか契約社員とか派遣社員とか、そういった非正規で働く人達も含めて労働組合の仲間の中になってもらおうといろいろ頑張っています。特に非正規の人が多いのが流通関係ですね。スーパーで働く人のほとんどがパートなどの非正規労働者です。そういう人達が労働組合に入ることによって、非正規で働く人たちのいろんな不満や話を会社にぶつけられるということだと思っております。以前、会社に対して不満があった契約社員の男性が食品に異物混入をしたという事件がありました。それを見て、「やっぱり労働組合に全社員を入れるべきだ。そうしないと、契約社員だの派遣社員だのという人達が、どういう不満を持っているかというのが聞こえてこない。」と、この前訪問した企業の役員さんが話していました。本当だなと思っております。労働組合は、そこまでしっかりと皆の声を聞く労働組合でなければいけないと思うし、そこは私達がしっかりとやっていかなければいけないなという思いです。これからも世の中の不条理に立ち向かい、克服するという連合当初の理念に向かって頑張っていきたいと思えます。

今日は、「働く現場で起きていること」をテーマに、事例をあげてお話してきました。くれぐれも皆さん、これから就職するにあたって、または就職した中で、「これって変じゃない？」と思ったことは、自分の中で消化しないで、周りの人に相談しましょう。今回、過労死自殺で亡くなった「電通」の女の子だって、その前の「ワタミ」の女の子だって、誰かに打ち明けて相談して話をすることで何とかなったんじゃないかとも思っています。ツイッターやブログで「助けてください」とか、人に相談することもなく SNS に発信しながら亡くなってしまっているというのは非常に残念だなと思えます。そこはやっぱり「私」から「私たち」へという視点でもって、仲間というものを大切にしなければいけないと思えます。そういうことで、職場には労働組合は必要なんだと訴えていきたいと思えますし、働くなかで、命より大事な仕事なんてないということです。仕事にしがみつかずに自分の命にしがみついで生きましょう。生きることによって何か絶対いいことがある。そういうことを信じながら、仲間を信じて働く、安心して働ける職場を皆さんの力で作っていける、そんな社会になればなと強く願って、これで講義を終わります。どうもありがとうございました。