



働く現場で起きていること

— 数字の裏の “ブラック” な企業 —



連合山形
組織広報部長 柏木 実

2016.10.20 山形大学「連合山形寄付講座」

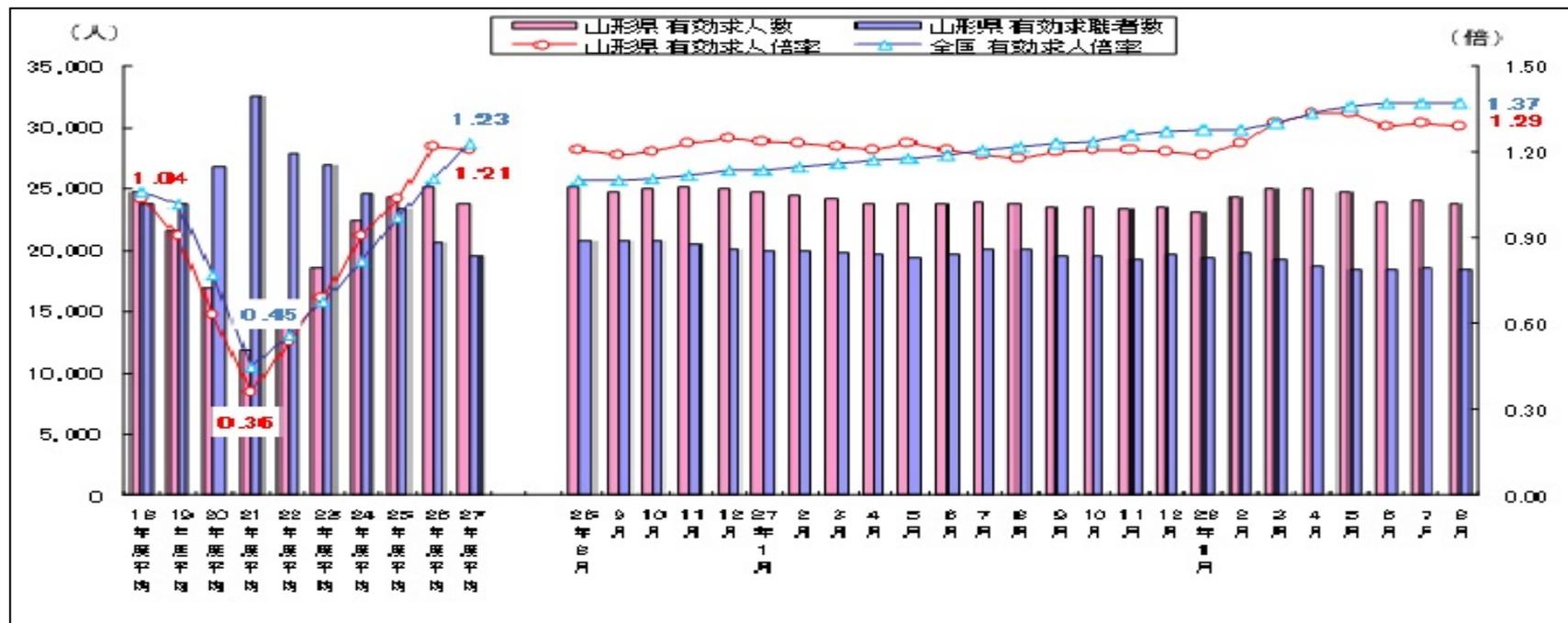
1. 有効求人・求職・求人倍率の状況(季節調整値:パートタイムを含む)

2016年8月の全国の有効求人倍率〔季節調整値〕は1.37倍で、前月同水準だった。

「山形県内の雇用情勢は、改善が続いている。」(2016.8月山形労働局)

山形県の有効求人倍率〔季節調整値〕は、1.29倍となり、前月を0.01ポイント下回った。

また、原数値〔パートタイムを含む全数〕は、1.33倍となり、前年同月0.09ポイント上回り、7か月連続で上昇した。



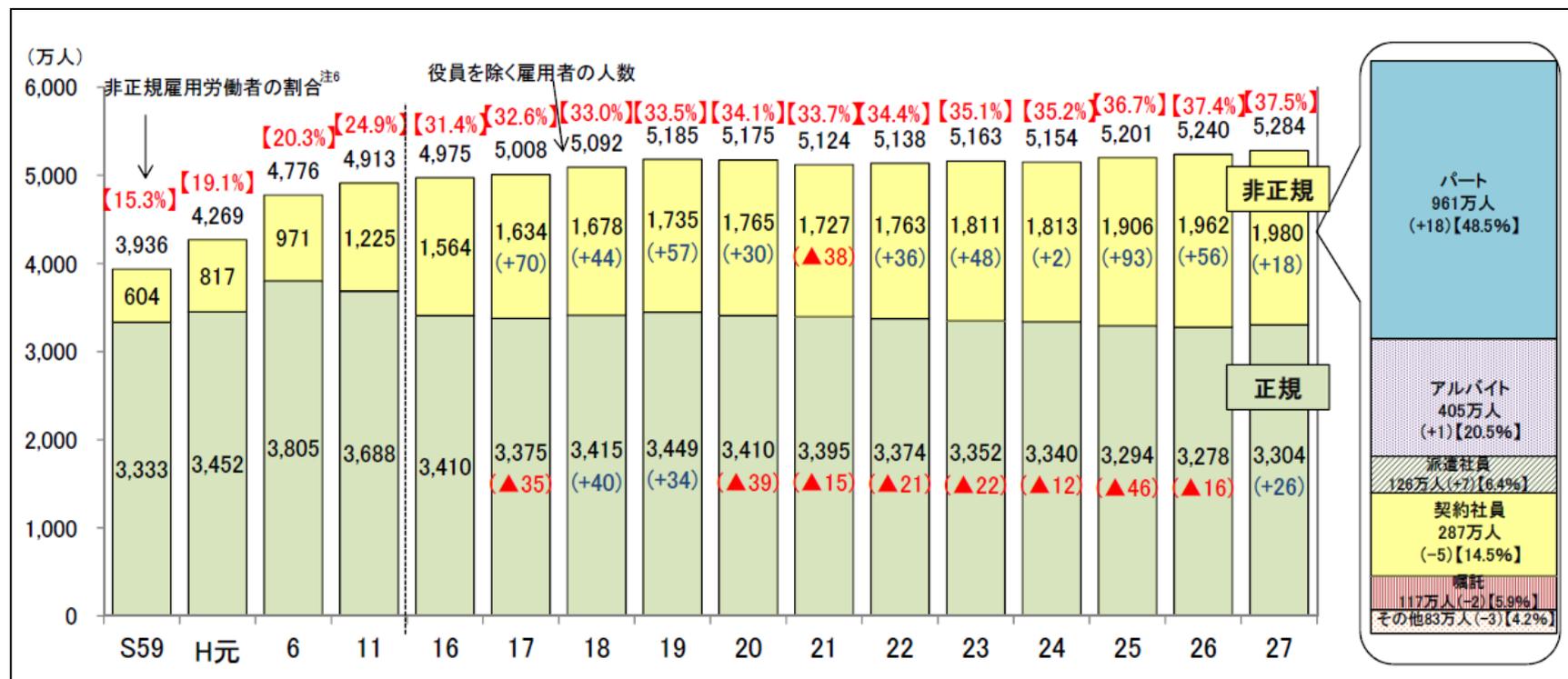
2. 増加する非正規労働者

(1) 正規雇用と非正規雇用労働者の推移

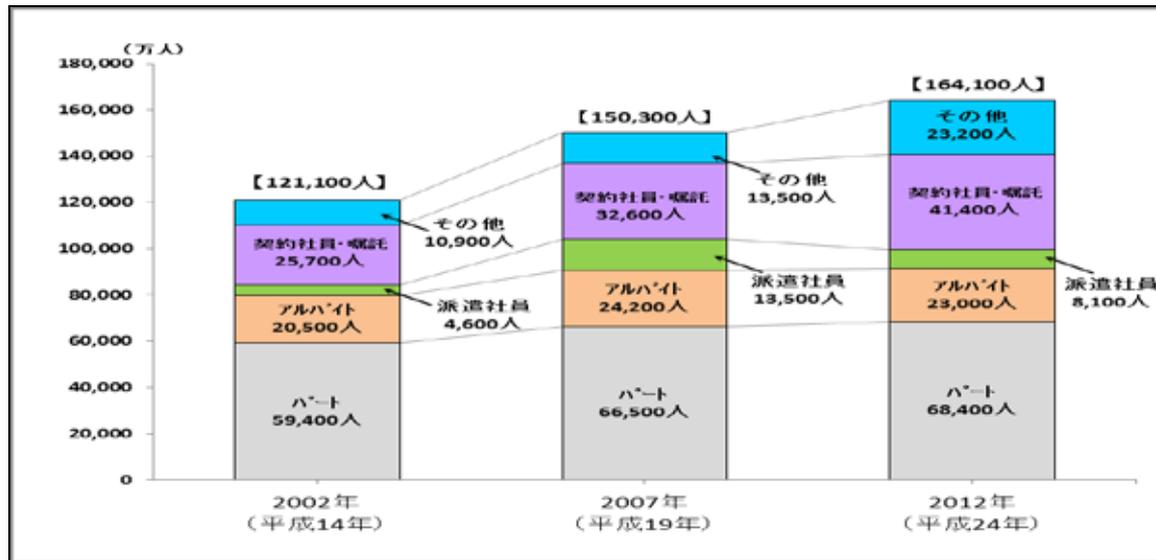
総務省「労働力調査」(詳細集計)2015年平均(速報)による。

役員を除く雇用者5284万人のうち、正規労働者は、前年に比べ26万人増加し、3304万人。

非正規労働者は18万人増加し、1980万人。37.5%

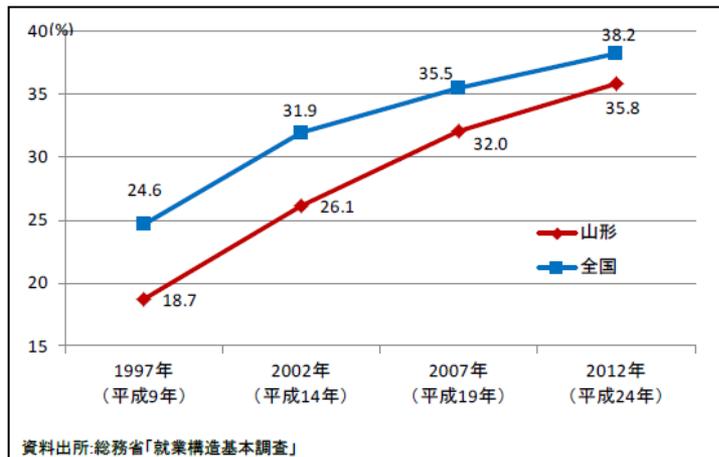


(2) 山形県における非正規雇用の現状 山形県内の非正規労働者数

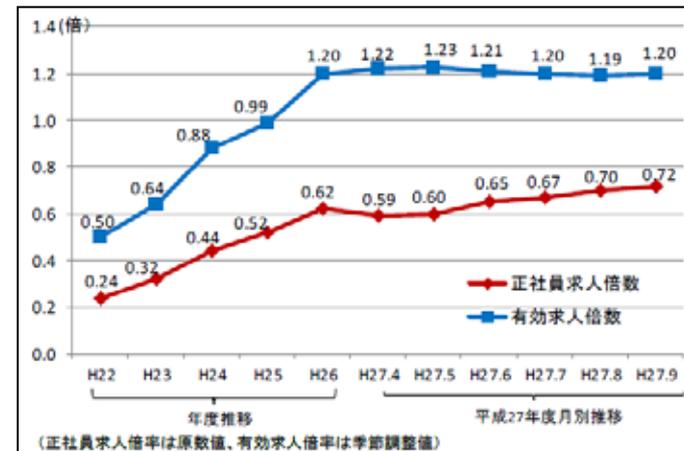


雇用者総数（役員を除く）は、45万8300人。非正規雇用労働者は、16万4100人となり、雇用者総数の35.8%で過去最高。

雇用者に占める割合



正社員有効求人倍率

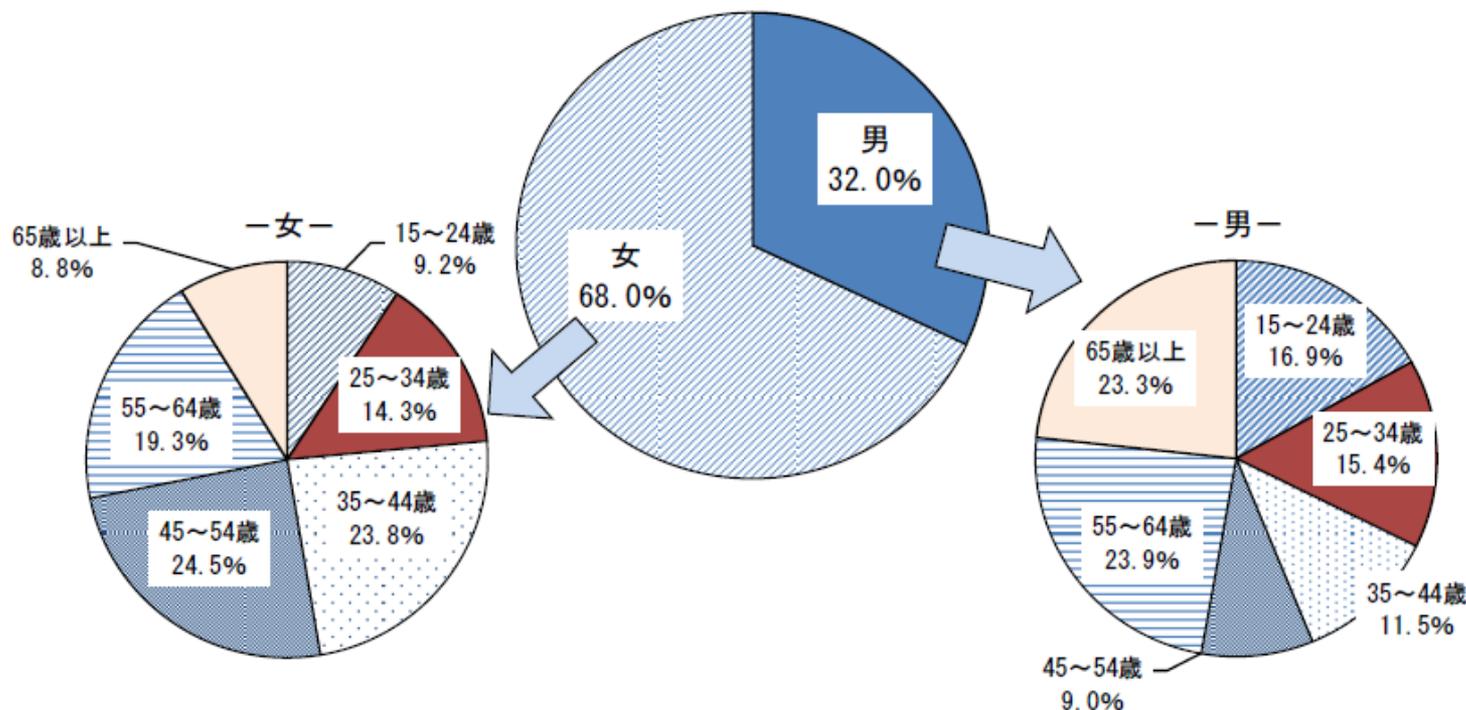


3. 年齢階級別非正規労働者の内訳

年齢階級別では、男性は2015年平均で55～64歳及び65歳以上、女性は45～54歳及び35～44歳が多い。

対前年増減が大きい年齢階級では、男性が65歳以上が16万人の増加、女性は65歳以上が17万人の増加と、65歳以上の増加が大きくなっている。

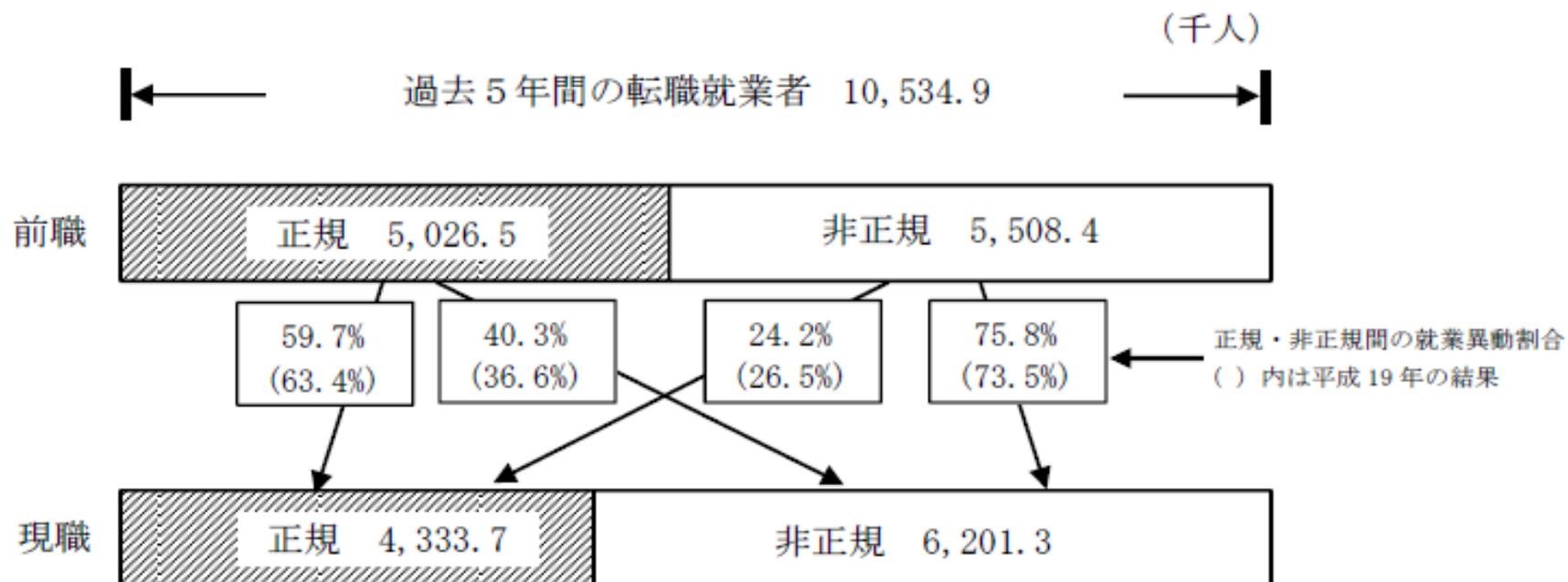
年齢階級別非正規労働者の内訳(2015年)



4. 転職就業者の雇用形態間異動

- 過去5年間の転職就業者の雇用形態間異動は、正規から非正規への異動割合が上昇

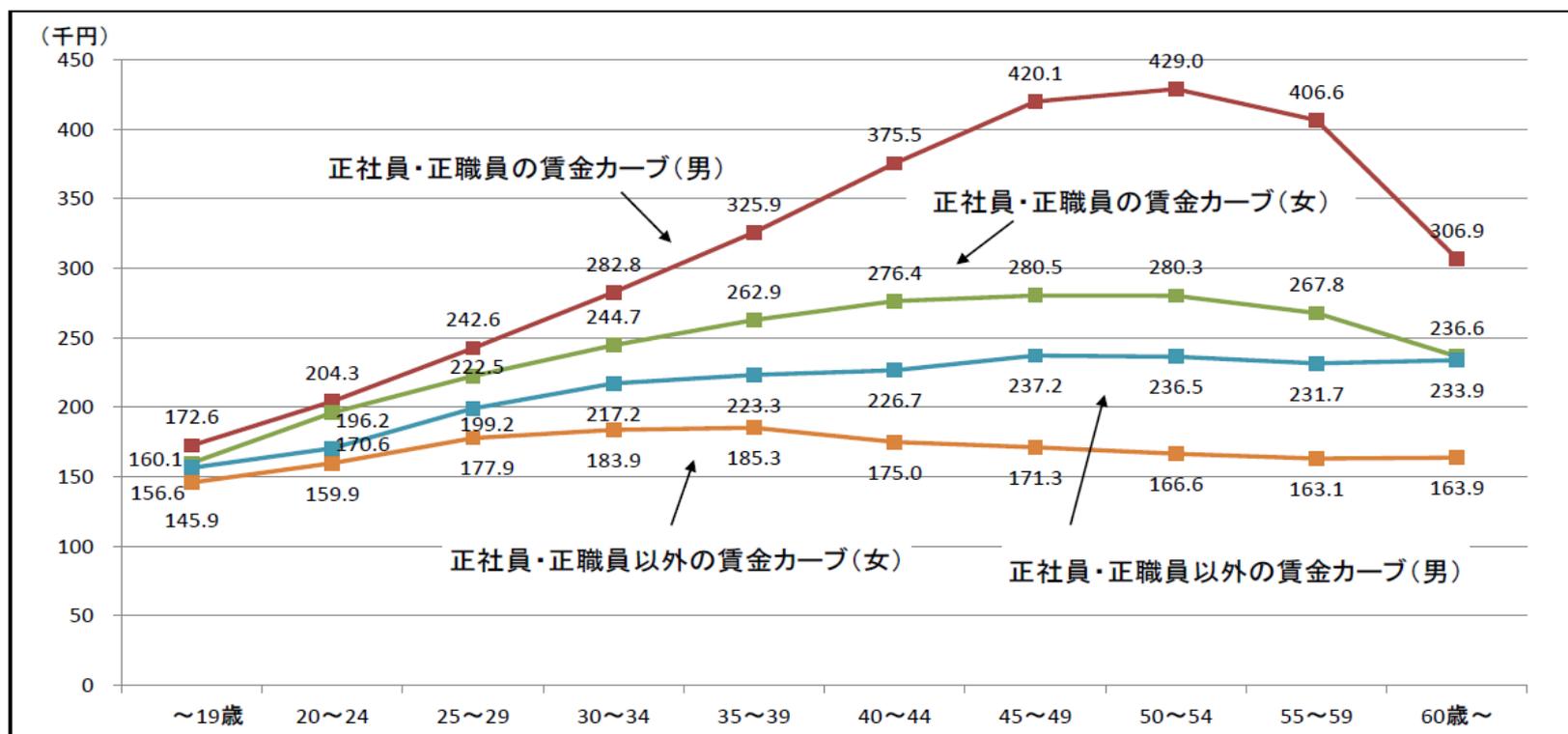
図8 現職の雇用形態、前職の雇用形態別過去5年間の転職就業者数（雇用者（役員を除く））及び割合ー平成19年、24年



5. 正規雇用と非正規雇用の賃金格差

(1) 一般労働者の賃金カーブ(月給ベース)

雇用形態別の賃金をみると、正社員・正職員が312.8千円、正職員・正職員以外が195.9千円となっている。
男女別においても賃金格差がある。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成23年)

(注) 1 賃金は所定内給与。

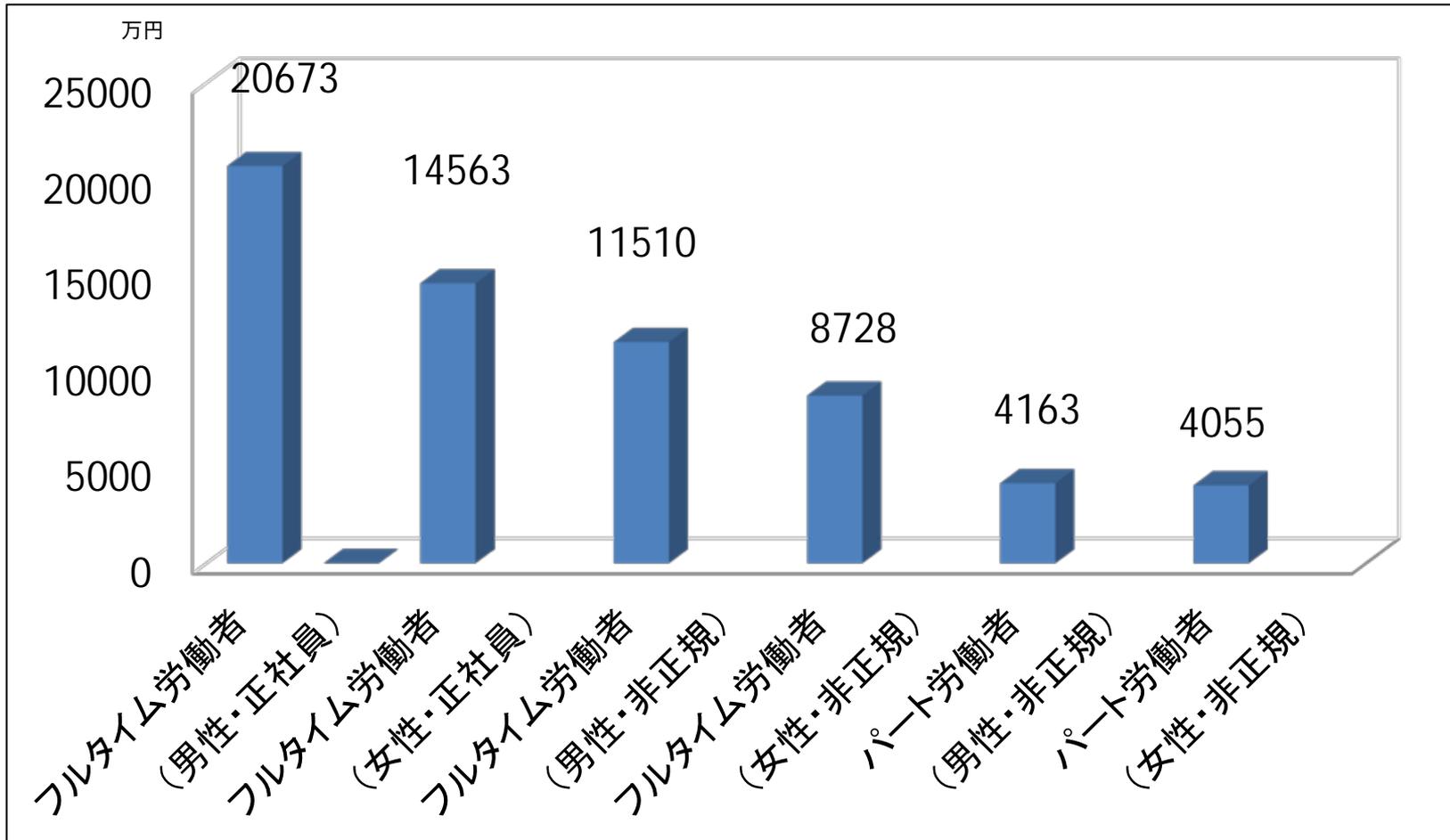
2 「正社員・正職員」とは、一般労働者のうち事業所において正社員・正職員とする者。

3 「正社員・正職員以外」とは、一般労働者のうち「正社員・正職員」に該当しない者。

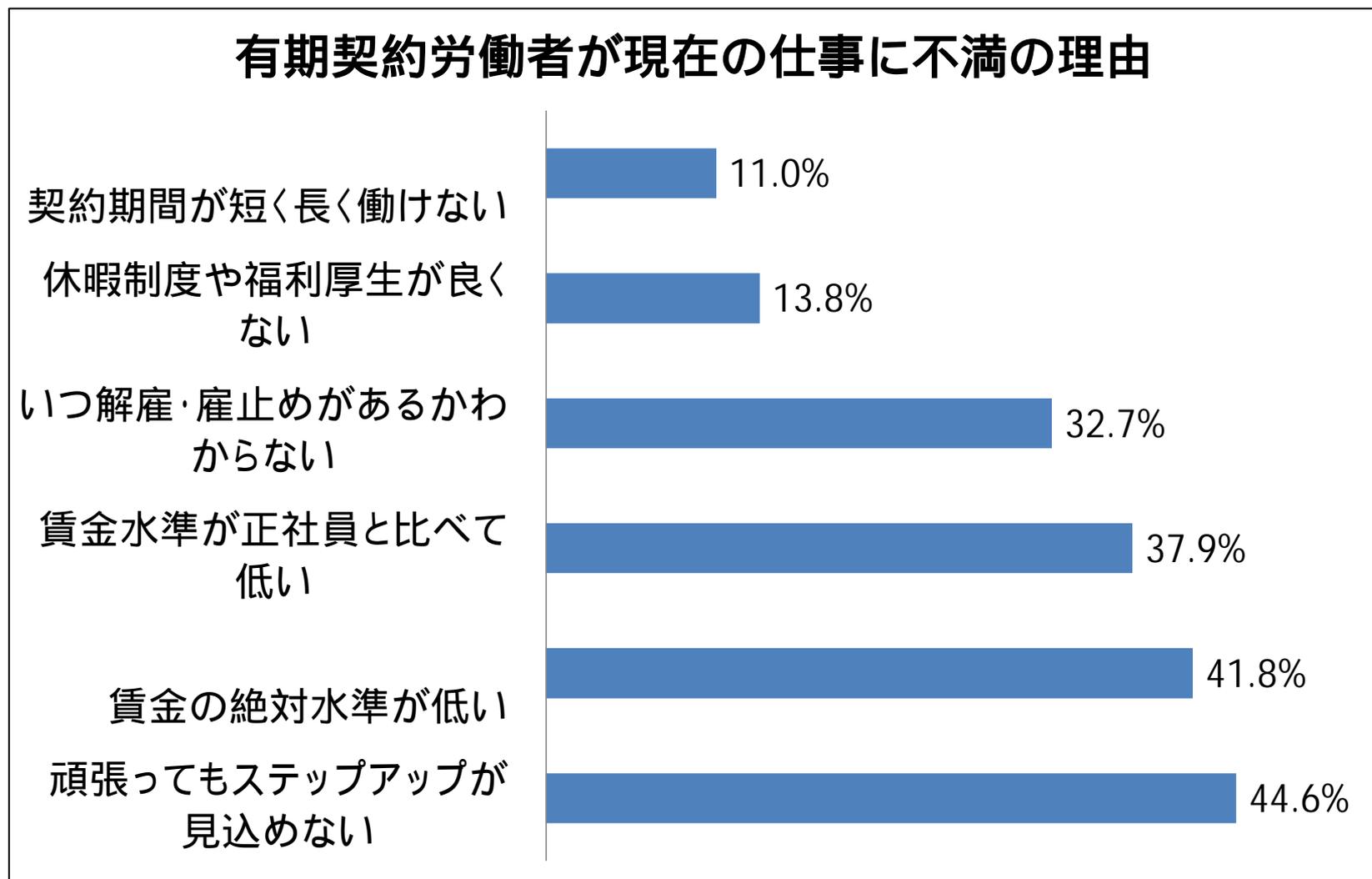
(2) 雇用形態別の「生涯賃金」の推計

(平均年収 × 勤続 37 年として算出、退職金や年金は含まない)

雇用形態による賃金格差 男女の賃金格差



6. 有期労働契約が抱える課題



出所：連合「2012年パート・派遣労働者生活アンケート」

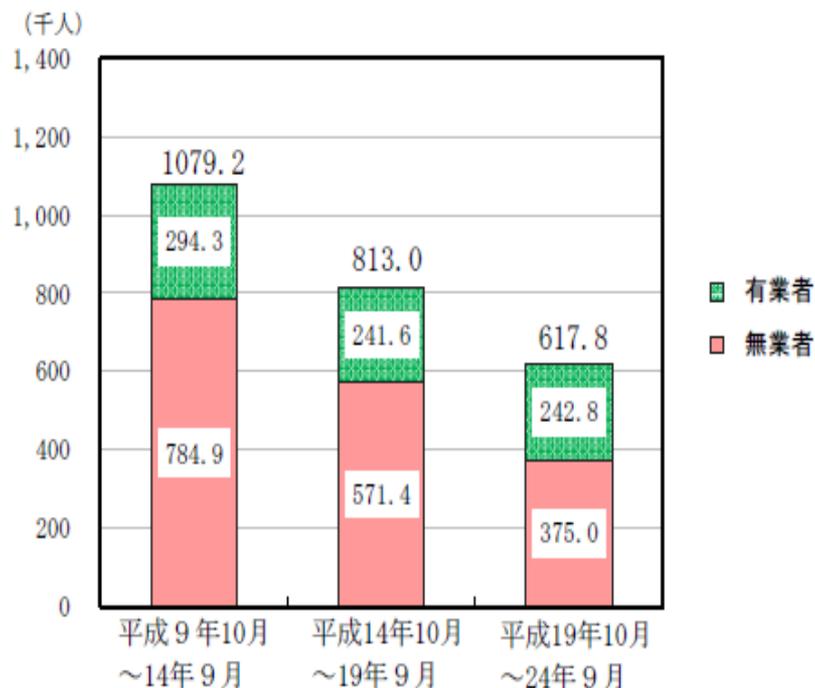
7. 「出産・育児のため」離職する女性の増加

過去5年間（2007年10月～2012年9月）に結婚のため離職した人は61万8000人。

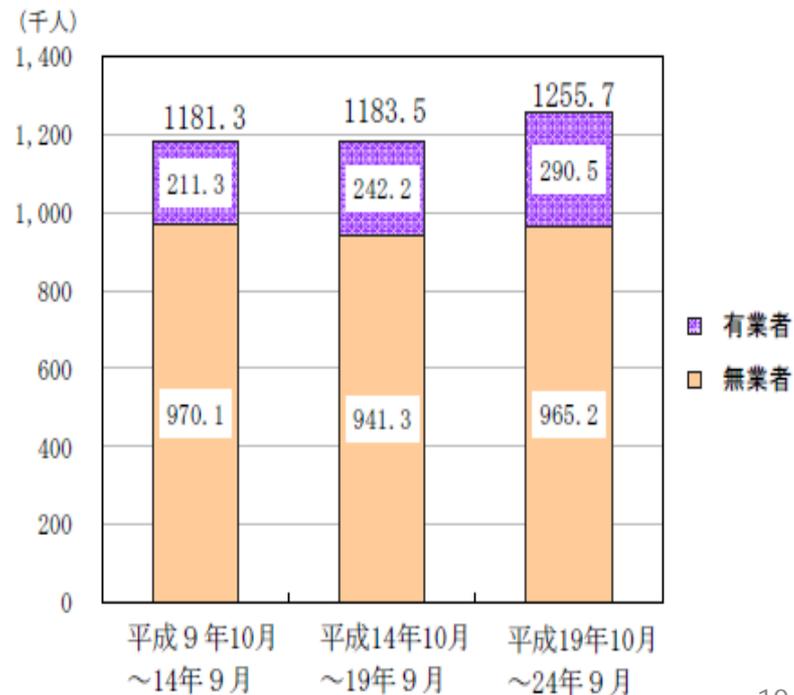
出産育児のために離職した人は125万6000人。

結婚のため離職した人は減少してきた一方で、出産・育児のため離職した人は増加している。

（結婚のために前職を離職した者）



（出産・育児のために前職を離職した者）



8. 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。」

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。いやなら辞める！」

消耗品としての従業員 = 「コスト」

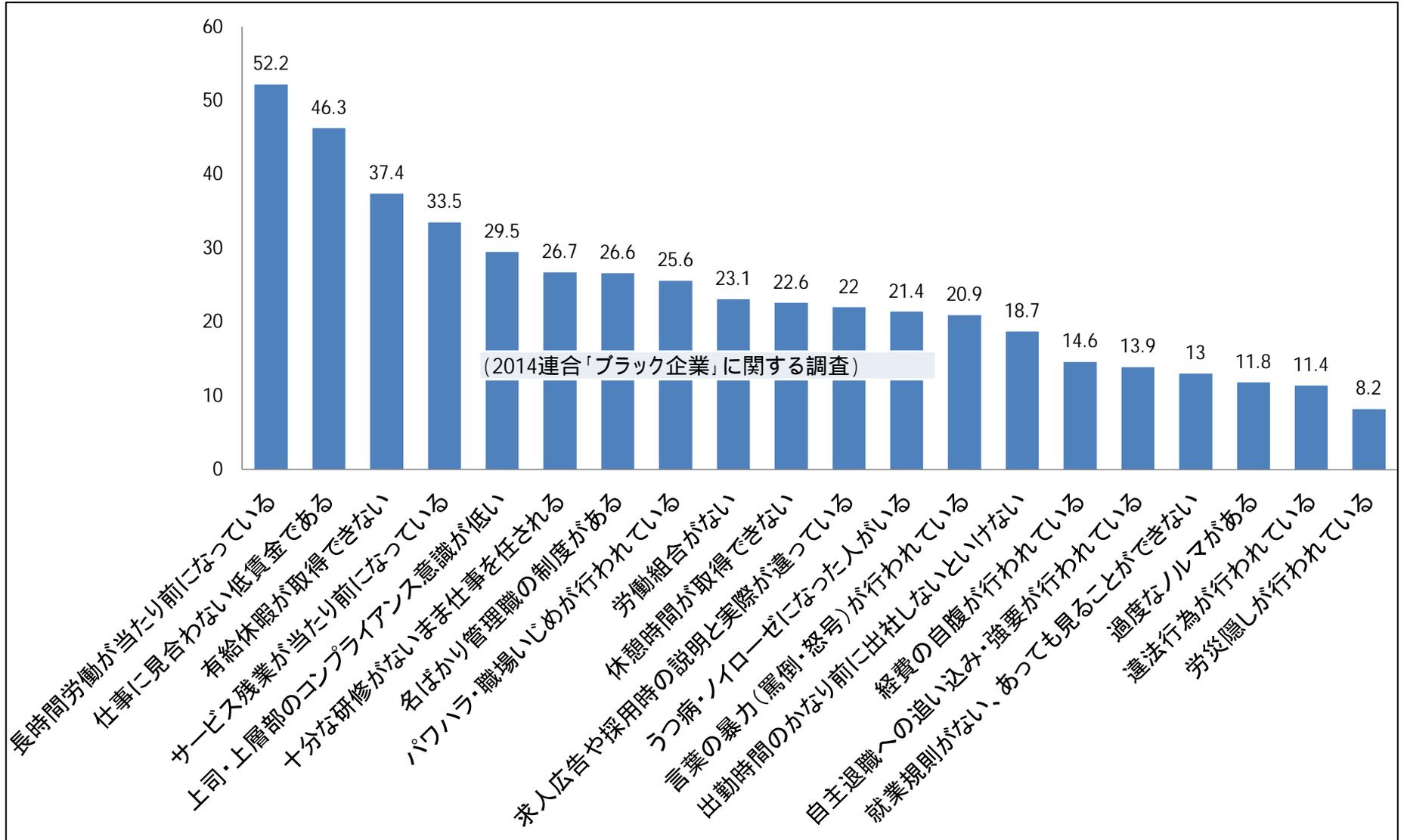
しかし、

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！

「やられたらやり返す！倍返しだ！」でいいのか？

(2) 勤務先が「ブラック企業」だと思う理由

出所:2014連合「ブラック企業に関する調査」より(回答3000人)



9. 増加する労働相談

2015年10月から2016年9月末までの連合山形への1年間の労働相談件数は、318件。そのうち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、全体の約36.8%。

相談関係別で見ると、パワハラ、マタニティーハラスメント、嫌がらせなどの差別関係の相談が最も多く、全体の22%となった。近年、とくにパワハラに関する相談が増加しているが、全体の20%～30%代を占め、他を大きく離れてきている。次いで労働契約関係、賃金関係、労働時間関係と並ぶ。雇用状況が改善されてきているせいか雇用関係の相談が減ってきているが、解雇や雇止めなどの相談が32件あり、争議対象の案件は毎年ある。

特に注意が必要なのは、雇用契約や就業規則に関する相談が、パワハラに次ぐ35件もあり、職場におけるルールがあいまいな企業が多く見受けられる。

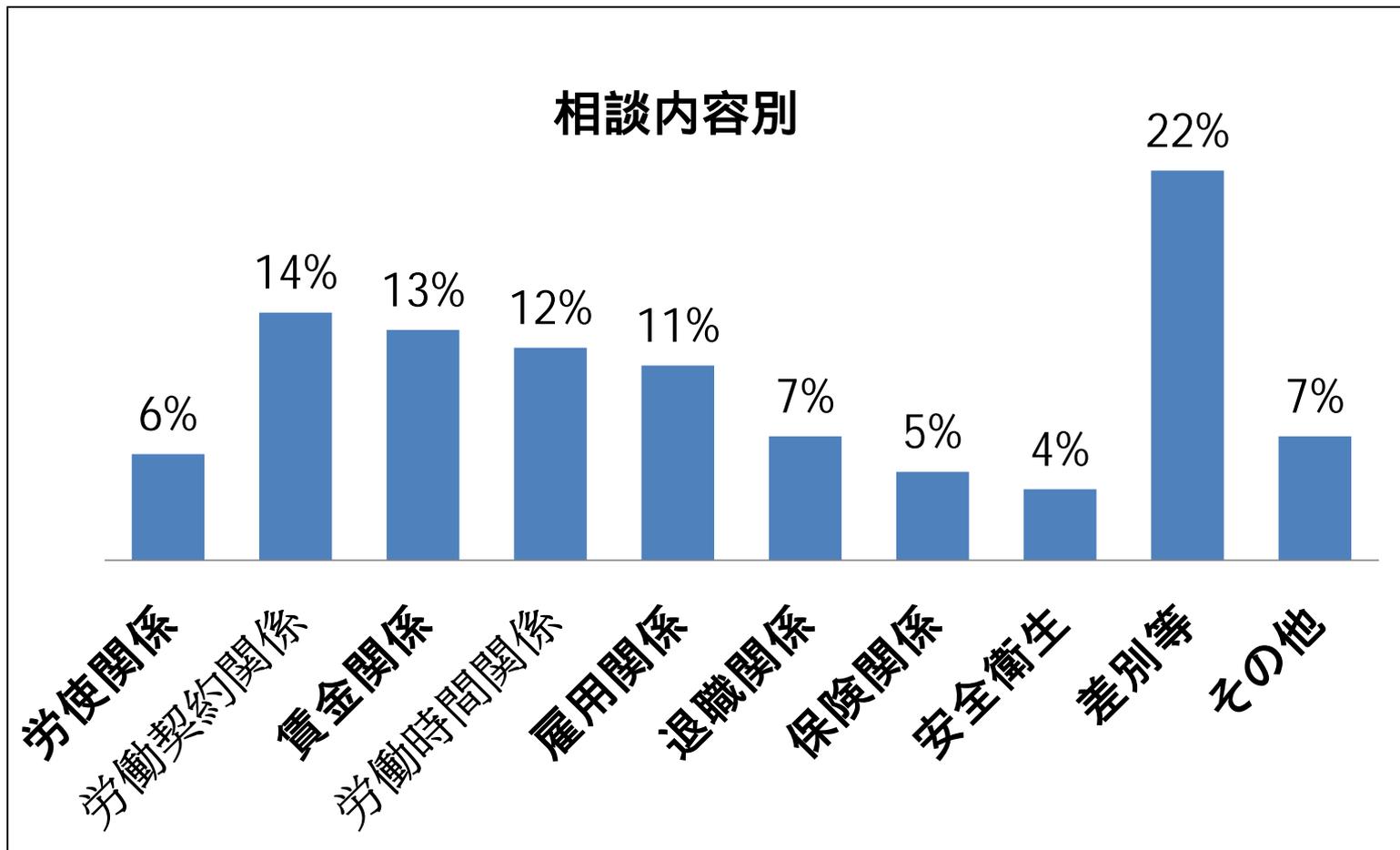
10. 連合山形「なんでも労働相談ダイヤル」

(1) 連合山形に寄せられた1年間の労働相談 (2015年10月～2016年9月)

		年代別						性別		雇用形態別						相談月別										相談件数			
		20代	30代	40代	50代	60代	不明	男性	女性	正社員	パート	バイト	派遣	契約	その他	15年10月	11月	12月	16年1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	合計(件)	比率(%)
労使関係	組合結成・運営・加盟		4	2		1		4	3	4	2			1		3			2		2						7		
	労使関係		5	4	2		1	9	3	#	2						1	1		4		1	2	3			12		
小計		0	9	6	2	1	1	#	6	14	4	0	0	1	0	3	1	1	2	4	2	1	2	3	0	0	0	19	6%
労働契約関係	職業紹介・求人広告																										0		
	就業規則・雇用契約	7	4	8	7	3	6	13	22	14	8	2	1	5	5	1	1	3	3	11		5	3	3	4	1	35		
	配転・出向・転籍	1	1	5	2			1	8	9						5	2			1	1						9		
	小計	8	5	13	9	3	6	14	30	23	8	2	1	5	5	6	3	3	3	12	1	5	3	3	4	1	0	44	14%
賃金関係	賃金・一時金・諸手当・最賃		5	2	6	5	1	13	6	8	6	3		1	1	1	1	2		4				3	1	2	14		
	割増賃金(未払残業含)	2	5		2	1	4	6	8	9	1	1			3	1		2	2	5		1	3	1	1	1	17		
	未払賃金・賃金遅配		1		3	1	5	2	8	2	4	4					3	1	1	3	1		1			1	11		
小計		2	11	2	11	7	10	21	22	19	11	8	0	1	4	2	4	5	3	12	1	1	4	4	2	2	2	42	13%
労働時間関係	週40時間問題	5	5	4	1	2	1	11	7	10	2		2		4		1	3		5			2		2	3	16		
	休日・休憩		1	3	1	1	1	5	2	4	1			2				1	4							3	8		
	年次有給休暇	3	5	2	3		2	4	11	9	4	1			1			2	2	1	1	1	2	2		2	2	15	
小計		8	11	9	5	3	4	20	20	23	7	1	2	3	4	0	1	6	2	10	1	1	4	2	2	5	5	39	12%
雇用関係	解雇・退職強要・契約打切	9	4	9	5	3	2	16	16	19		3		9	1			4	1	2		3	6	6	1	3	6	32	
	合理化・倒産・企業閉鎖					1		1		1								1									1		
	休業補償		1					1		1												1					1		
小計		9	5	9	5	4	2	17	17	21	0	3	0	9	1	0	0	5	1	2	0	4	6	6	1	3	6	34	11%
退職関係	雇用継続・定年制・再雇用				1	3		3	1	2		1		1						1	3	1				1	6		
	退職金・退職手続き	4	2	3	3	1	3	5	11	11	2			2	1	1	2	1		2	2	1	4			1	1	15	
小計		4	2	3	4	4	3	8	12	13	2	1	0	3	1	1	2	1	0	2	3	4	5	0	0	1	2	21	7%
保険関係	雇用保険・労災保険	3			2		2	6	1	5	2								6							1	7		
	健康保険・厚生年金・税金	1	2	1	4		2	4	6	3	7							2	2	2			1		1	1	9		
小計		4	2	1	6	0	4	10	7	8	9	0	0	0	0	0	0	2	2	8	0	0	1	0	1	0	2	16	5%
安全衛生	労災・職業病・安全衛生	3	1				2	5	1	2	1		1		2	1		1	2	4							8		
	メンタル		5					5		5							1	2	2								5		
小計		8	1	0	0	0	2	5	6	7	1	0	1	0	2	1	1	3	4	4	0	0	0	0	0	0	0	13	4%
差別等	男女差別・セクハラ		3	1	1	1	2	4	4	3	3				2			1	1	1	2					1	6		
	母性保護・マタハラ	3	2	1			1		7	6	1							1	1	1			2	1			7		
	パワハラ・嫌がらせ	3	8	15	16	4	8	18	36	25	11	7		8	3	4	1	8	4	13	3	4	14	3	2		56		
小計		6	13	17	17	5	11	22	47	34	15	7	0	8	5	4	3	10	5	15	5	4	16	4	2	1	0	69	22%
その他	経営問題・労務管理			1	2		2	2	3	3	1				1			3	1	2							6		
	上記以外の相談		2	2	6	4	2	13	3	4	2	1			9	1	1	1	1	5	1	1	3		1		15		
小計		0	2	3	8	4	4	15	6	7	3	1	0	0	10	1	1	4	2	7	1	1	3	0	1	0	0	21	7%
合計		49	61	63	67	31	47	145	173	169	60	23	4	30	32	18	16	40	24	76	14	21	44	22	13	13	17	318	100%

(2) 労働相談の内容別割合

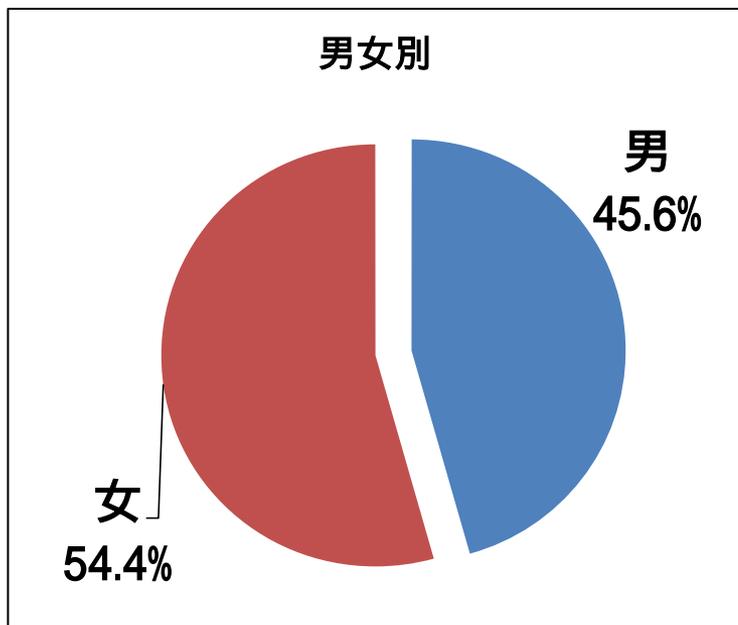
2016年度(2015年10月～2016年9月までの1年間)における相談件数318件



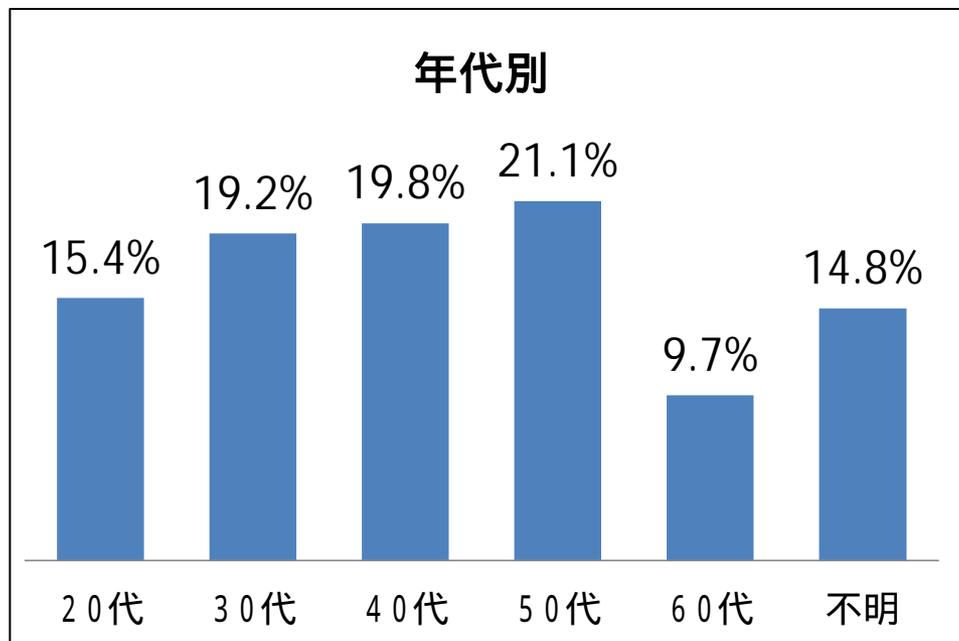
(3) 労働相談の性別・年代別割合

相談者は、女性が男性より多くなっている。
年代別でみると、50代が21.1%、40代が19.8%を占める。
50代が最も多く、40代、30代と続く。

【男女別 割合】



【年代別 割合】



出所: 連合山形「労働相談報告集計」
(2015年10～2016年9月)

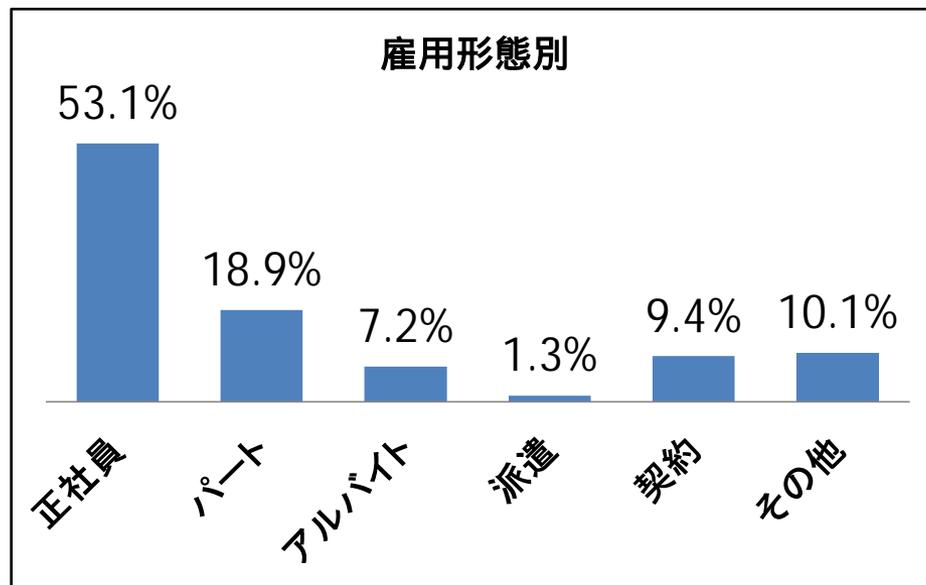
(4) 労働相談の業種・雇用形態別割合

相談者の半数が正社員。パート、派遣などの非正規労働者が36.8%。業種別でみると、サービス業が19.7%を占め、医療・福祉業16.9%、製造業14.6%と続く。ここ最近は特に、介護福祉業からの相談が増えてきている。

【上位5業種】

1. サービス業	19.7%
2. 医療・福祉業	16.9%
3. 製造業	14.6%
4. 卸売・小売業	14.3%
5. 飲食店・宿泊業	9.9%

【雇用形態別 割合】



出所: 連合山形「労働相談報告集計」
(2015年10～2016年9月)

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. 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。

13. 連合山形が対応した特徴的な相談事例

1	<p>A 学習塾 男性 20代 正社員 解雇</p>	<p>2006年1月に「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、2006年4月にスタートした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。</p>
2	<p>B 電子部品製造会社 男性 正社員8名 解雇</p>	<p>2009年4月、「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。</p>
3	<p>C 居酒屋料理店 男性 30代 正社員 解雇・残業代未払い</p>	<p>2007年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、2011年5月25日、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。</p>
4	<p>D 法人 男性 50代 正職員 パワハラ</p>	<p>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。</p>

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。

14 . 安心して働ける職場にする

職場でのトラブル ➡ うらみ、つらみ ➡ 「やられたらやり返す」
= 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の取引ができる。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

15. 労働規制緩和への対応

今行われようとしていること！労働者保護ルールの改悪！

(1) 残業代ゼロ制度の導入

「1日8時間、1週40時間」の労働時間ルール 残業代ゼロに！
専門業務に従事する一定年収以上の労働者について、労働時間や休日・深夜割増賃金などの労働基準法の制約をはずす「高度プロフェッショナル制度」。「残業代ゼロ法案」「定額働かせ放題法案」

(2) 「限定正社員制度」の普及

クビにしやすい正社員制度の導入。「限定正社員」になった場合、会社が勤務地や仕事内容を廃止しさえすれば、正社員なのにいとも簡単に解雇できる仕組み。

(3) 解雇の金銭解決制度

裁判で「解雇無効」になっても、お金さえ払えばクビ切り自由へ！
職場復帰を望んでも叶わない。

16. すべての働く者のためにがんばる！

連合が1989年に結成されてから四半世紀。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、東日本大震災の復興支援など、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。

すべての働くものために連合は力強く運動を展開していきます。

