

## 連合のめざす社会

# 働くことを軸とする安心社会の実現に向けて

山本和代 (連合本部 副事務局長)

みなさんこんにちは。今日は「労働と生活」第 14 回目になります。今日はゲストスピーカー、これまで何人かゲストスピーカー、来られてお話されて来ましたが、今日は、最後のゲストスピーカーということで連合の副事務局長、山本和代さんをお迎えいたしました。それで、今日はゲストスピーカー最後ということで、連合が目指す「働くことを軸とする安心社会」という社会を目指しているということですので、その取り組み、その内容についてどういったものなのかをお話していただくこととなります。また、最後にいつものように 20 分間、質問時間を取りますので、是非積極的に質問するようにして下さい。それでは、よろしくお願い致します。

### 1. はじめに

みなさんこんにちは。連合本部から来ました副事務局長と言う立場をいただいています山本和代と言います。私はもともとは日本教職員組合の役員をしていました。今縁あって連合で仕事をしています。非正規労働センターという所の総局長でもあります。今日はそうした立場から「働くことを軸とする安心社会の実現に向けて」ということでお話をしたいと思います。

### 2. 労働組合とは、連合とは

労働組合というのはどんなところかについては、今まで講義をうける中で理解いただいていると思います。自分たちの職場の状況を良くするために、そして賃金を上げるために運動をするところです。

私の出身の日本教職員組合は、公務員である教職員の集まりなので、ちょっと民間の労働組合とは様子が違います。例えば民間の人は雇用されていると言いますが、公務員、市役所の方とか県庁にお勤めの方、それから学校の職員とか公務の職場で働く人達は任用という言葉方をします。民間労働組合では賃金と言います。お給料とは言いません。賃金は自分達の労働の対価であり、与えられるものでもないし、給わるものでもないという考えです。正当にちゃんと働いた分を得るということですね。一方、公務員の場合は任用と言って、あまりおもしろく無い言い方をすると、お上から採用されているみたいな話なので、賃金とは言わず、給与と言われることが多いです。いろいろな法律のたてつけも、労働基準法だけではない、地方公務員法などの別の法律のしぼりがあって、そこが優先されるので少し違うところもあります。しかし、雇用にしても任用にしても労働者であることに変わりはなく、労働組合として働く環境の改善を求めて活動をするという点では官も民も労働組合をつくり団結して働く人達のために様々なりくみを行います。学校で働く人の職場環境がいいということは、ひいては、子どもたちにとっても良い影響があると考えています。

さて連合についてです。正式名称は「日本労働組合総連合会」と言います。働く人たちのためにどんなことができるかを考えて、そして旗振り役をするというナショナルセンターいうところです。47 都道府県すべてに地方連合会があります。それから構成組織という、例えば、教職員の組合、市役所で働く人の組合、自動車に関係の人の組合、それから、流通の人たちの組合など、いろいろな産業別の組合があります。組合員は 686 万人です。組織率はだんだん下がってきたと言われてはいますが、それでも全国に働く仲間の 686 万人の人達が、私達の組合に参加しておられるということです。

連合はどうしてこういう運動をしているのでしょうか。戦後、やっぱりこんな戦争を起こしてはいけないし、非常に貧しい労働者たちは、貧しいままではいけない、労働は尊重されなくちゃいけないということで作られたのが連合です。だから、世の中の不条理に立ち向かう、貧困、差別、そんなものを無くしていくために労働組合は作られてきたということです。

働く人と働かせる人がいたとしたら、どちらの人の立場が強いと思いますか。働かせる方ですよ。だって

「お前、気に入らないから首切ってやるぞ」と言われて、首にされちゃったら、労働者は本当に賃金もらえないわけですから、非常に困る。そしたら、ちょっとぐらい大変なことでも、ちょっとぐらい長時間労働でも働こうかな、しょうがないかな、社長には文句言えないしな……みたいな感じで働いている労働者であっては貧困から抜け出せない。そういうところから、社会の格差に歯止めをかけていきたい。そして信頼と連帯感にあふれ、次世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。そこが運動の根本にあります。

### 3. 連合がめざす働くことを軸とする安心社会とは

連合は「働くことを軸とする安心社会」をめざしています。働くことに繋げていく5つの安心の橋を掲げています。

まず、「教育と働くことをつなぐ橋」。奨学金の問題でも、労福協などと連携をしてとりくんできました。ようやく国も貸与じゃなくて給付型奨学金が必要だというようなことを言って、本国会で法案を決めるとか決めないとか言っていますが、漸くという感があります。2人に1人が大学生で奨学金を借りているという実態があるわけです。皆さんも借りておられますか。私も借りました。返さないといけませんよね。そしたら、社会に出た時にもう300万ぐらいの借金を背負っているということになる訳です。連合がやっている労働相談にもこんな相談が寄せられています。「自分は奨学金を借りて卒業し、会社に勤めたけれども、そこがブラックだと。どう考えてもブラック。皆辞めていく。自分も辞めたい。だけど自分は奨学金を借りていて返さないといけないので、こんな会社でもすがるしかないんだ」。やっぱりこれは大きい声で連合が言って、政府に求め、世論に訴え、それで動きを作らなくちゃいけないということです。漸くそれがここに少し認知されてきたかなと思っています。

そして、次の橋は、「失業から就業へつなぐ橋」。解雇や自発的離職から再び雇用に戻るための橋。職を失ったときのセーフティネットが無いと駄目だということです。雇用保険の改革や、生活給付や職業訓練を含めた第2のセーフティネットの整備や、職業紹介の充実などにより、一人ひとりの能動的な就労への取り組みを支えることが大事と考えています。

「働く形を変える橋」。いろんな働き方があっていいですよね、その年に応じていろんな働き方が出来るようになったらいいですよね。そして、やりがいのある仕事であったらいいですよね。ディーセントワーク、直訳すると働きがいのある、やりがいのある仕事という意味です。やりがいがある仕事とは皆さんどう思います。お金がいっぱいもらえるのがやっぱり一番良い働き方だと思う人。いや、ちょっとぐらい賃金が低くても、自分が夢に見たやりたい仕事があるのとこだと思う人。何となく楽しい職場で、何となく働ければ、やりがいがあるかなと思う人。それもいいですよね。それぞれ、いろんな働きがいがあると思いますけど、やっぱり、働くからには、そこに自分なりにいいなと思えるやりがいがないとね。

それから、「生涯現役社会をつくる橋」。今もう65歳まで定年制が延びています。75歳まで働けるようにしたら少子高齢化のこの社会がうまくいくという人もいます。75まで働きたいかといわれると私は少し遠慮したいけれど、とにかくこれからさらに進んでいく少子高齢化に伴い、労働力も不足して、医療費の問題を始め、社会保障の問題などを含めて考えていかないといけないと思っています。

それから、「家族と働くことを繋ぐ橋」。ワークライフバランスという言葉聞いたことありますか。一日の24時間のうち3分の1の8時間が労働時間。あとの8時間は寝る時間、あとの8時間はと言うと、自分の時間。家族と過ごしたり、趣味に没頭したりなど、自分がやりたいことをやれる時間としています。これがワークライフバランスなんですけれど、そんな風に今なっていないですよね。電通の事件を見ても長時間労働が一般的になっていて、みなさんのご家族を見てもどうですか。そんな8時間も自分の好きなことをやっているお父さん、お母さん、いる。いないよね。私も自分の働き方を見つめ直すと、ずっと働いて、パタッと寝るみたいな。そしてまた起きてまた働くみたいな感じです。良くないなと思っています。

5頁と6頁は今言ったようなことを、まとめてありますから、後で興味のある人は見てもらえればと思います。

### 4. 連合は誰のためにどんなのとりくみをしているのか

連合は一体、どんな事をやっているのかということです。貧困に立ち向かう、世の中の不条理に立ち向かう、

そういうことのために連合は何が出来るのでしょうか。

労働組合は、働く人たちが集まれるところです。企業も労働組合から交渉して下さいと求められたら、絶対交渉に応じないといけないことが法律で定められています。労働法で労働者は守られています。しかし、先ほど話をしたように労働者はやっぱり弱い立場です。例えばアルバイト先の店長さんに怒られたら、すごい嫌ですね。でも店長さんが言ったらそうだな、仕方がないなと思ってあきらめてしまうこともありますよね。この間、大学生の私の姪が、某ファミレスでアルバイトをしているのですが、シフトをいっぱい入れてしまっていて、自分のやりたかった部活動とかサークル活動みたいなのが出来なくなったので、「シフトを減らして下さい」と店長さんに言ったのです。そしたらとても怒鳴られて、「小遣い稼ぎとして気楽に働かされては困る。大学生だから、ちょうど他のバイトの人がいない時間に働いてもらえると採用しているから」と。それ以上は何も言えなかったと私に言うのです。ちゃんとシフトを組む時に自分の希望を言わないといけないことや、それでも無定量なシフトを求められるのだったら法律違反だと伝えました。でもきちんとシフトについて契約を取り交わしたというので仕方がないねと言う話になったのですが、次のシフトを決めるときは自分の都合も考えてしっかり話し合っただけで決めるように話しました。彼女のケースは違反ではなかったのですが、仮に違反であったとしても、一番近い上司といわれるような人に、ワートと言われたら言い返せないのではないかと思うのです。だから、そんな弱い労働者の立場を逆手に取った企業の人たちには、皆で団結して、「ちょっとそれ違いますか？おかしくないですか？」と言っていかないといけない。そういうことができるのが労働組合で、その労働組合をまとめているのが連合です。

特に力を入れて取り組んでいることについて、いくつかここに挙げています。

資料7に書いてあるところです。まず非正規労働者や未組織労働者の支援です。それと若者支援も行っています。今日私がここに伺い、寄付講座を担当しているのも、若者支援のひとつです。連合の役員は他の大学でも寄付講座をさせてもらっています、地方連合会でもその地域の大学と連携するなどして、若者の皆さんに対するさまざまな取り組みをしています。

また、男女平等社会の実現に向けた取り組みを行っています。配布したアクションプランは、漫画の4コマになっていて男女間の賃金格差や間接差別のことなど男女平等に関する問題をわかりやすく示しています。それも何で労働組合がやっているのか、あんまり関係ないのではと思われるかもしれませんが。女性団体がやればいいという考えもあるかもしれませんが。そうではありません。何故かと言うと、女性が働きやすい職場は、絶対皆が働きやすい職場だからです。だから、男女間格差をなくしていかなければなりません。格差なんてないのではという人もいます。しかし男女間格差は今でもあるんです。賃金格差も未だにあります。教員も昔は、男性と女性で、最初から賃金に差がありました。採用された時から、女性の方が低く設定されていました。それを「おかしいでしょ。男性も女性も同じ仕事をしているのに、何で女性が低いんですか」と声を上げて運動を続けていくことで平等にしました。しかし今は男女の賃金格差が無くなったかと言うとあるんです。例えば、女性が、育休を取るとします。そしたら、その間の賃金は少なくなり、休んでいることで昇給も遅れますよね。結局、生涯賃金的には低くなるのです。また、世帯主は男性であることが多いことも賃金格差につながります。世帯主に付ける手当てがあるからです。そしたら絶対男性の方が、賃金が高くなるでしょ。そういう賃金格差というものについて、やっぱり労働組合としてはしっかり指摘し、取り組まないといけないと考えています。

女性は当たり前のように、育児、子育て、介護を担ってきました。その背景には男性の長時間労働があります。男性は「24時間働ける」みたいないわゆる昭和的な働き方をずっとして、日本は経済成長を遂げてきたわけです。だから、お父さんは、外でうんといっぱい働いて、いっぱい稼ぐことを期待され、お母さんは家を守り、子どもを育て、介護をするという役割分担を強いられてきたのです。そうした時代背景のなか、女性は社会進出とか、キャリアアップの機会が無く、男女の差にもつながったといえます。それは、長時間労働も助長してきたわけです。女性の労働問題はいろいろな事を総合的にとらえて、取り組んでいかないといけないです。

連合はめざす社会を実現するために、政策・制度の提言と、国や自治体への働きかけを行っています。政策・制度の提言って何？先ほど話した奨学金の問題を例にとると、課題について声を上げないと駄目ですよ。でも声を上げただけでは変えるのはなかなか難しいですね。だから奨学金を借りていて、返済のためにブラック企業に行ったけど、まだそこで働き続けたいといけないと言う、そんな人たちの声を世論に訴え、しっかり政治の場にも届けたいと変わらないのです。連合は、そういう訴えかけをしています。今日も、経団連といいま

すが経営側の代表の人たちと私たち連合の代表で、懇談会をやってきました。そこに政府も入ると、政労使と言います。どんな法律を作って行けば、労働者にとってそして企業にとって、ひいては社会にとって良いのかってということをしっかり話し合う、そういう場があります。そこに、しっかり提言ができるのが連合です。その中の有識者会議の一員だったり、それから審議会のメンバーだったりします。私も労政審ってところの委員になっていますが、労働者の視点にたって意見をいいます。国際労働運動への参画もし、国際法に照らした活動をすすめています。また、労働相談も行っています。

## 5. 非正規労働者の課題ととりくみ

これから、非正規の問題について、少しお話をしたいと思います。非正規ってほしい、失礼な言い方だよなって思います。正規に非ず、ですから。正職員は良くて、非正規の人は悪い、みたいなそんなイメージになったら嫌ですよ。でも、非正規と言う言葉が悪いのではなく、非正規と言う言葉で苛酷な労働や劣悪な状況で働かされている人達の、その処遇格差が問題なのです。規制緩和が行われて、製造業にも、パートやアルバイトなどの非正規と言われる人たちを雇ってもいいことにしたのです。国がそういう方向に舵を切ったからこうなったわけです。ちゃんと正規職員で、生涯雇用されなければいけないという約束が変更され、儲かっている時はいっぱい人が欲しいけど、ちょっと経営が悪化した時などには、すぐ首を切れる非正規と言われる人、有期雇用の方がいた方が企業は都合がいいでしょう。少ない経費で労働者が雇えるアジアの国などに、日本の企業も工場を建てました。日本の中で働く人は、そんなにいっぱいいないから、特別に忙している時は、非正規の人でいいよなってことにもなったわけです。こうしたことを背景に非正規雇用者が増えていきました。

資料8では、正規雇用と、非正規雇用労働者の推移を示してあります。これは総務省がまとめたものです。非正規労働者は、現在まで緩やかに増加しており、正規労働者はずっと減っていたけれど、少し増えましたとそういう捉えを総務省はしていますが、全体的な割合から言ったら、やっぱり非正規労働者は全然減っていないという実態にあります。有効求人倍率だって、どんどん上がっていますよ、日本の景気は回復していますとの論調で政府は発信していますが、本当にそうでしょうか。求人は増えているけれど、非正規の求人の方が多いのです。

資料9に示したのは賃金についてです。一般労働者の正規職員と非正規労働者ではこんなに格差があります。日本においては、非正規の人と正規の人の賃金格差は、正規の人を100としたら、非正規の人は60です。ヨーロッパとかだと、8割ぐらいです。どれだけ日本の非正規労働者と言われる人たちが、格差を抱えて労働をしているかという事がわかってもらえると思います。

最近国もようやく課題視している同一労働同一賃金の原則が担保できているかということそうではありません。同じ仕事をしているのに非正規というだけで賃金が低いというのはおかしいですね。これからさらに議論を進めて、ちゃんと社会通念上、きちりと説明ができるような、その違いがなければ、賃金に格差をつけてはいけないというふうにしていかなければなりません。

さらに資料10を見て下さい。非正規雇用の現状と課題ということです。ここで言いたいのは、非正規労働者の人には教育訓練の場が無いということです。初職場非正規は意外に多いです。就職するとき非正規労働しかなかったって言う人は多いです。そういう人は、なかなか正規労働者に転換できません。教育機会が無いということも1つの原因です。正規職員は、教育機会がちゃんとあって、いろいろなスキルアップが出来るようになってきているけれども、非正規の人達は、その時だけやって貰えばいいから、教育機会なんかいないよなっていうのだとしたらひどいです。また、保険や退職金など制度についても格差があります。退職金に至っては、正社員は80.6%の人がもらえるのに、正社員以外の人、9.6%しかもらえない。賞与、ボーナスのことですが、正社員が86.1%貰えるのに、正社員以外は31%しかもらっていない。こういう格差があります。

2003年に連合も、組合員だけのために運動をするのではなく、すべての働く人たちのための運動をしなくてはならないということを出しました。そんななか2007年には、非正規労働センターを立ち上げました。非正規労働者が増えてきたことをうけ、きちんとそのことを見つめて運動を進めていくべきだということを取り組みを始めました。

連合の大きな運動の一つが春季生活闘争です。春季生活闘争、「春闘」って聞いた事ありますか。私は子どもの頃に父が「今日は春闘の会議だから」と言って遅く帰ってきたことを覚えています。春闘って俳句の季語に

もなっています。春闘ではもちろん賃上げを求めます。賃金が上がらない事には、豊かな生活なんかありません。ただ、それだけじゃダメ。ただ、賃金上げろ、賃金上げろって言ったって、社会情勢がこんなに非正規が多くて、企業の都合の良いような社会になっていたら、それは無理でしょということです。だから、両輪として、政策・制度の事についてもしっかり訴えて行きましょうということで両方やっています。去年から、春季生活闘争の取り組み方針に、非正規労働者・未組織者の処遇改善を入れました。さきほど女性が働きやすいところは、皆が働きやすいですよって言いましたけど、同じです。非正規労働者の人が働きやすいところは、皆が働きやすいはず。もっと言えば、障害がある人が働きやすいところは、みんなが働きやすいのです。弱い立場の人が働きやすいところはみんなが働きやすいと考えています。

そういう考えから「職場から始めよう運動」を提起しています。いろいろな立場の職場の仲間みんなの事を見て考えましょうということです。隣に、非正規、パートの人がいたら、パートの人は一体どんな働き方をしているんだろう、何に困ってるんだろう、どのくらい賃金をもらっているのか、どのくらい休日はあるのか……ちゃんとわかって欲しいと思うのです。一緒に働いているのに知らないでいることが多いのです。それでは良い職場にはなりません。

連合も、いろいろなところで非正規労働者の方々に、アンケートを取ったりヒアリングをしたり、労働相談を通じて話を聞いたりして課題を把握しています。そこから不合理的な格差がある実態が見えてきます。社員食堂は非正規の人は使えないとか、結婚したときのお祝い金が非正規の人は貰えないとか、社宅は非正規の人は入れないとか。そんな会社等があります。企業の中で、非正規労働者が7割を占めているってような職場もあるのにそれはどうでしょうか。非正規労働者の処遇が良くならなかつたら、みんなの処遇は良くなりません。先ほど非正規労働者の賃金は正規労働者の6割だと言いましたが、ざっくり計算すると1人の正規職員の賃金で、約2人雇えるって事になるわけです。あなたが経営者だったらどうします。2人雇いませんか。ちょっと余計出して、2人働いてくれるならいいよねってなりません。そうすれば、正規職員を減らすとか、賃金を下げるとかにつながりますよね。そうなれば正規職員の処遇もどんどん悪くなっていくのです。

## 6. 連合なんでも労働相談ダイヤルについて

連合が行っている労働相談についてお話しします。「0120、154（行こうよ）、052（連合に）」にダイヤルすると、その都道府県の連合に繋がるようになっています。例えば山形であなたが、アルバイトで困っているんですって電話をされたら、連合山形に繋がって、アドバイザーが、一生懸命対応します。それは法律的にこうですよとか、こんなところに、相談に行けますよとか、何だったら、一緒に戦ってあげましょうとか、いろいろアドバイスをします。1年間に約16000件の相談があります。その他に、インターネットの相談もあるのでかなりの相談が寄せられているわけです。相談者個人の課題を解決することで終わるのではなく、寄せられた声から労働者の課題について集約します。労働者個人の課題を社会の課題とするために、それを国に届け政策に反映するように訴えるほか、発信し世論にも訴えています。街頭で、チラシ入りのティッシュを配りながら訴えたりもしています。

## 7. 若者雇用の課題ととりくみ

次に、若者の雇用の状況についてもお話をしたいと思います。若年労働力人口はどんどんどんどん減っています。12の資料からおわかり頂けると思います。そして、総労働人口に占める割合も、30%を下回っていて、減少が続いています。そんな中で、若者の雇用の現状はどうなのかと言うと、最初に非正規の職について人たちは増えています。

また、次の資料からは3年以内に辞めている人が多いという実態がわかります。どんな職場で辞めている人が多いかという、宿泊業、飲食・サービス業です。最近多いのは、教育関係、塾講師などの人たちです。そういう方からの労働相談も多くなっています。

15の資料は、初めて勤務した会社を辞めた理由について記したものです。貴方が辞めるとすればどんな理由で辞めますか。「給料が少ない」「この仕事私には合いません」「長時間労働」「休みが取れない」などの理由で辞めている人が多いです。こうしたミスマッチを防ごうということから、若者雇用促進法が出来ました。若者の希望と実際の会社での状況が違ったというようなことのないように、会社に情報提供を義務付けています。

こういう法律のことも知っておいてもらいたいと思います。

15の資料では、現在の会社に就職する際の情報入手状況別転職したいと思うことがしばしばあると回答した人の割合を示しています。今の会社に対する情報は全然無かったという人が転職したいと思っていることが多いです。情報が分からないけど、いいかなと思って受けたとか、沢山受けたけど、ここしか受からなかったから、会社のことはよく分からないけど、ここに入っちゃったとか言う人は、やっぱり転職したい確率が高い。考えてみれば当たり前ですが、だからこそ情報をきちんと集めて下さいと言いたいのです。

ワークルールを知ってもらいたいということから「働くみんなにスターターブック」という冊子をつくりました。働くことの意味、多様な働き方、働く上でのきまり等を、分かりやすくまとめたものです。今日持って来たかったのですが、法律がいろいろ変わったりしたので、今改訂中で3月には出来る予定です。興味がある人は、連合ホームページから見られますから、是非見てみてください。

そのほかに「YELL」という若者応援だよりという冊子もつくって、働くことに関するいろいろな情報を載せ、若い人たちに発信しています。全国の大学に置いていただいています。次号は山形大学にもお届けしたいと思っています。なぜこの1号の表紙が小栗旬さんになったかという、小栗旬さんは、俳優も労働者だということとらえのもと、労働組合があったらいいという考えをおもちだと聞いたからです。例えば、映画に1本出たら、いくら貰えるとか、その時の労働条件はどうだとか、どれだけの時間外労働、役者さんですから、労基法には当たらない部分が多いので、それは言えないんですけど、でも、労働者なんだから、やっぱりそういう事はちゃんと知らないといけないというようなお考えをもっておられた。そこに共感をしたので、お願いしました。今度の表紙を飾ってくれるのが、南沢奈央さん。彼女は、俳優さんだけでなくコメンテーターやナレーションなど、いろいろな仕事をやっておられます。多様な働き方というメッセージをみなさんにお伝えしたかったのでお願いしました。

連合の活動は、すぐにそれによる変化が見えるわけじゃないと思っています。この私の講義も、忘れてもらうぐらいな感じでサラッと行くかもしれません。それはそれでいいと思っています。でも、こんな話を繰り返し聞くことがあったら、「ああ、そうだな」「何かやっぱり知らないといけないよな」などと意識してもらうことにつながるのではないかな。そうなったらいいと思っています。

労働の対価で賃金をもらっていると最初に言いましたけれども、ちゃんと、しかるべき賃金が貰えないとダメなんです。「これは、私の力不足だからしょうがないのかな」とか、「偉い人に怒られちゃったからしょうがないのかな」とかいうことでなくて、ちゃんと法律があり、守られなければならないのです。そのために労働組合もあります。生きがいのある職場づくりって、職場の人が力を合わせてやれるはずだということを、いろいろな方法で訴えています。誰かが覚えて下さっていたり、それから、今日、家に帰られて、妹とか弟とか、それから、知り合いの人とかアルバイト先の人とか、そういう人たちに、ちょっと、話題として貰えたりする事だけでも、やっぱり段々広まっていく事じゃないかなと思っています。

## 8. ブラック企業の見分け方

大学で講義をするとき、「ブラック企業とは何でしょうね、見分け方、教えますよ」と言うと、興味をもっていただけるようです。“ブラック企業”や“ブラックバイト”は本当に深刻な問題です。でも、認知度が上がって、そんな会社を見分けようとしても、法律の目を潜って行くと言うか、イタチゴッコ的なところもあります。例えば、今度、同一労働同一賃金だから、非正規の人と正規の人の格差を無くしようって、社会通念上ありえないような理由で格差をつけるのはダメということが言われてきましたが、そうなったら、ずる賢い企業は、社会通念上ちゃんと通用するような理由を探します。こういう責任をこの人にはあるけどこの人には無いとか理由をつけてくるわけです。また、長時間労働に罰則付きの上限を設けようという動きもありますが、役員にして、労働時間の制限を持たない人にしようしたりすることもあります。最近気になっているのが、エステ業界や美容業界等で、個人請負と言われる業種扱いにして、社員として採用したのではないという形態を取り、労働基本法の適用から外してしまうという悪質なものです。本来個人請負というのは、農業従事者や、商店主など雇われていない働き方なのですが、労働者は自分が雇用されていると認識しているのに、長時間労働などについて訴えても「雇用されていませんから、どれだけ働いてもいいですよ」というような手を使ってくる企業も出てきていたりします。

だからしっかり知識をもってもらって、ブラック企業を見つけてもらいたいと思っています。どういうところがブラック企業かという、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、有給休暇の取得ができない、それから、上司、上層部のコンプライアンス意識が低い、十分な研修が無い、名ばかり管理職の制度がある、パワハラとかいじめが行われている、労働組合が無い、休憩時間がないといったところです。

先日乗ったタクシーの運転手さんが、「僕は、最近、転職したんです」っておっしゃって、前は何をされていたのかという話になったのです。お寿司屋さんだったのだけれど辞めたとおっしゃるので辞めた理由をお聞きしたらこんな話をされました。

何店舗か支店があるようなお寿司屋さん勤めていたのだけれど、朝8時から行って、片付けや何かをすると12時ぐらいしか帰れないって。「いやいや、それ労働法違反じゃないですか、1日8時間って決まっていますよ」と言ったら、「そこがね上手いんですよ。」と運転手さん。休憩時間が4時間あるんですって。休憩時間だから、好きにしているよって言う時間なのだそうで、仕込みしてもいいよって言う時間だと言うんですって。そういう働き方の中で、これはやっとならんとってタクシー運転手になって、今とっても楽しいですっておっしゃっていました。そんなことがあるのです。

先日大学生の人と話をしていたら、こんな話も聞きました。バイト先のパン屋さんでは、着替えや掃除を、最初にすることになっているけれど、その時間が労働時間じゃない事になっているというのです。労働時間なんです。着替えも。それから、その職場で掃除があったとしたら、それも労働時間ですけど、労働時間に含めませんって言われているのは間違いです。働いているのに賃金が払われていない時間があるということですから。

労働組合があるということはやはり大事です。何かあった時に声を上げられるから。交渉してくださいと労働組合が言ったら、企業側は断れません。交渉になかなか社長が出て来ないから出てくるまで待っていると、そんな話も聞きますが、必ず交渉に応じなければいけない事になっているので、労働組合があるなしはやっぱりまずチェックです。若者雇用促進法では、求められたら職場情報の提供が義務づけられています。だから、皆さんが受けたいと思う会社があったら、情報提供を求めることはできます。努力義務ですが、幅広い情報提供もするようにも示されているので、労働組合の有無を聞いてみるのもいいと思います。

ハローワークに出している、労働条件と実際の労働条件が違うという相談もよくあります。時給が低かったとか、あると書いてあった有給休暇が無かったとか、残業代が見なしになっていたというようなこともよくあります。でもそれは、厳密に言うと法令違反にはならないこともあるので注意が必要です。

若者雇用促進法において、労働関係法令の違反を繰り返し行う求人者からの学卒向け求人をハローワークが受理しないことができる仕組みもできました。また、若者の採用・育成に積極的に取り組む中小企業への認定制度ができました。いい会社は良くできましたマークみたいなのを認定されるようになっていきますから、もう一回若者雇用促進法っていうのを調べて貰いたいと思います。そしてぜひ、生かして貰えたらいいなと思います。

離職者が多い会社は、“ブラック”の可能性が大きいです。すぐ辞めている人が多いところは、怪しい。そして、育休が取れてないところも怪しいです。

“ブラック企業”から身を守るためには、労働者の権利を知ることがまず大事です。

アルバイトって辞められるんですかと寄付講座の中で聞かれたことがあります。例え店長にダメといわれても辞められます。アルバイトじゃない、正規職員の場合は、2週間前に辞めますという事を伝えないといけない事になっています。アルバイトなど有期雇用の場合は、事由が認められれば辞められます。その事由が、社会通念上認められるところであれば、ですが辞められます。そういうようなことをしっかり分かっているというのが、とても大事になります。

入社前にチェックできる事はいっぱいあります。企業規模に比べて募集人員がすごく多いところ、どんどん辞めてもいいような体制になっているって事ですよね。だから、怪しい。採用時に労働条件についてちゃんと書面で貰う事になっているのに、何かもごもご言って担当者が書面をくれないとか、「ああ会社に来たらそこらにあるから大丈夫だよ」みたいなのは、もうダメ、怪しい。

採用された時などに、何かおかしいなって思ったら、やっぱり「いこうよ連合に」に相談してみてください。相談するっていう事も大事な事です。

ところで、“ブラック企業”の定義は？という問いは無いのですよ。何となく“ブラック企業”ということで認知されているだけで定義はありません。だから、まずワークルールや労働法というものを知り、職場の情報をちゃんと知りましょう。それから、どこに相談したらよいか知りましょう。何かあったら相談しましょう。一人で抱え込んではいけません。まず家族とか、友人とかに。そして職場の労働組合、同僚、上司、人事、会社の相談窓口。行政とか、地域ユニオンにも相談窓口があります。連合の他にも、色々な相談窓口があるので、どこでも活用して下さい。過労自殺してしまった人も、きっと、「自分が悪いんだ、力が無いんだ、私がダメだからこんなに言われるんだ」って自分で自分を追い込んで行ったんじゃないのかなと思います。大丈夫って言う言葉、良く使うじゃないですか。「大丈夫、大丈夫」って言う人の方が心配だと相談員の方は良く言っています。相談員が「会社と話しませんか、労基所に訴えませんか？」と言っても「いえ、もう大丈夫です」と言われることも多いそうですが却って心配になるといいます。

## 9. 連合に寄せられる労働相談事例について

では、次に連合でやっている「なんでも労働相談」に寄せられる相談内容についてお話します。20ページを見て下さい。年に3回ほど同じテーマで集中労働相談を全国やっています。2月には非正規労働者の方に向けた「雇止めの不安ありませんか」というテーマで実施する予定です。12月には、長時間労働についてのテーマで行いました。集中労働相談だけでなく、常時労働相談を行っています。必ず誰かが電話を取ってくれるようになっていきます。

相談内容についてです。資料21です。相談内容の割合を円グラフで示しています。賃金についての相談が一番多いですね。でも最近多いのは、パワハラやセクハラ等、差別に対する相談です。賃金関係、雇用関係。退職関係、辞めるって言ったのに辞めさせてもらえないとか、辞めたくないのに辞めろと言われたなど、そういう相談です。ハラスメントは複合的になっています。具体的な相談事例はそこに挙げています。

## 10. ワークルールとは

23ページを見て下さい。ここで少し質問をしたいと思います。指名はしませんが考えて下さい。

### 1. アルバイトは1日何時間働いてもいい？

アルバイトでも、働く時間や休憩とか休日には決まりがあります。1日8時間、週40時間超えてはいけません。もしも時間外という時はちゃんと割増賃金が払われるようになっていきます。休憩も、6時間を越える働き方をしている人には、45分無いとダメですし、1日8時間超える働き方をしている人は60分無いとダメ、と決まっています。休日は、週1回は必ず無いとダメ。4週間以上で、4日無いとダメって決まっています。

### 2. パート、アルバイトには有給休暇が無いと言われた。これ、あり？なし？

パート、アルバイトにはお金貰って休む有給休暇なんて無いでしょうと思う人は？いないですか。では有給休暇はあると思う人。はい、手が挙がりましたね。正解です。アルバイトであっても、パートであっても、有給休暇はあります。余談ですが、先日コンビニエンスストアで休んだら罰金取られたとか言っていたのは、あれは、ありえないですよ。絶対ありえません。6カ月以上働いた時に発生するとか、週何時間以上働いた時に発生するというようにいろいろな条件はありますが、要件を満たせば、週1日のアルバイトでも有給休暇を取ることが出来ます。

### 3. 高校生なので、時給は600円と言われました。

山形の最低賃金いくらか知っています。地方によって最低賃金は違います。山形は717円です。1時間717円よりも安く働かせてはいけないという決まりになっています。それを踏まえてどうでしょうか。高校生だから、600円って言われた、これはなしです。ちゃんと最低賃金は守られなければいけません。アルバイトであっても高校生であってもです。

### 4. バイト中に割ってしまったお皿代は、給料天引きねと言われた。

どう思いますか。仕方が無い、自分で割ったから払うしかないと思う人。払う必要はないと思う人。どちら



とも言い難いですが、わざとでなかったら、事業運営上のリスクとして会社が負担することもあります。しかし、すごく高額だったりして、一部負担を問われることや、どう考えても割った人に非がある場合払わなければいけない事もおきます。でも、ほとんどはリスク管理の中で処理されるべきところだと考えています。

#### 5. 仕事を辞めたいと伝えているが辞めさせてもらえない。

辞めさせて貰えないわけではないです。労働者には退職の権利があります。無期雇用であれば、2週間前に申し出ればいいです。この時ですが、必ず退職願と書かないで、退職届と書いてください。ダメって言われたら、いや辞めますと言って辞めて頂いていいです。ただ、期間が決まっている人については先ほど話した通り、社会通念上理解される理由があればやめられます。

#### 6. 明日から来るな、クビだ、と言われた

クビと言われたら仕方が無いと思う人はいますか？いや仕方なくないと思う人？はい、そうです。でも、客観的合理的な説明が付けば、30日前以上に予告されていれば仕方がありません。でも30日前に予告しないとダメです。だから、明日から来るなって言われたら、30日分の予告手当というのを会社に請求することができます。

#### 7. 育児休業って男性もとれるの？

取れないと思う人はまさかいないですよ。取れます。男性も取れます。取って下さい。男性が育児休暇を取れば世の中が変わると思います。性別役割分業という、女性は育児とか介護とかしないといけないとか、男性はそんなことしないでいいとか、お茶くみは女の人がやるもんだとか、そんなのはやっぱりナンセンスです。育児休業を是非男性も取って貰えたらいいなと思います。男性は、出産予定日から取れますし、女性は、産後休業の終了から取れます。だから、女の人の方がやっぱり取るのにいろいろ事務的に便利がいいということはありませんが、男性もとるべきです。

#### 8. 妊娠の報告をしたら退職するように言われた。

妊娠したと言ったら、「うちの会社は妊娠した人は辞めてもらう決まりになっているから」と言われたという労働相談もありました。これは、法律違反です。男女雇用均等法に反しています。

こうしたワークルールに関するQAは連合でもホームページにコーナーを設けています。ワークルールについて、初級編、アルバイト編、就活編、働き始めてから編ごとに必要なワークルールについて載せています。是非これも活用して頂ければと思います。

労働相談に寄せられる相談には、それ絶対法律違反ですというものも多くあります。法律違反なのに、「うちの会社はそういう事になっているのか」と思って諦めたりするんですよ。だから、ワークルールをちゃんと皆で知りましょうっていうんです。連合の調査によると、ワークルールを知らない人が多くいるということが明らかになっています。3人に1人の人が労働条件はちゃんと明示されなくちゃダメだということを知らなかった。また時間外労働の割増率とや、時間外労働には36協定が必要だということを知っている人は、4人に1人でした。

## 11. 労働組合の重要性

最後に労働組合の重要性についてお話ししたいです。新規学卒者の離職率と、労働組合の組織率との相関関係の資料を示してあります。労働組合がある会社は、離職率が低いということがこのグラフから読み取ってもらえると思います。いろんなことを知って下さい。知って武器にして下さい。ワークルールを知っている人は「それはおかしい！」と言えますよね。「でもそんなの恐くて一人では言えません」って思うかもしれないですよ。そしたらたくさんで言いましょうよ、それが組合です。そのために労働組合があります。そしてそういうために連合は働いていますよ。うちの会社はこうだから、そして、うちの国こうだから仕方がないというこ

とのないように、連合は働く事を軸とする安心社会を求めて運動をしています。格差、貧困、差別に立ち向かう、そのために私達は運動をしているのです。私の時間終わらせてもらいたと思います。

ご清聴ありがとうございました。

ありがとうございました。それでは、今の山本さんの講演について、何か質問とか、疑問ですね、感想でもいいんですけども、ある方は是非挙手して下さい。

まあ、せっかく今日、雪の中、わざわざ東京から来られていますから、この講演のために。連合本部の役員ですから、せっかくの機会ですので。

何でもいいんですけども、資料に書かれている事とか、分からない用語とか、何でもよろしいので。

「こうやって、連合って活動して行く事で、まあいろいろやっぱり社会に貢献すると言うか、動かすってこともあるかも知れないんですけど、結局そういう過労自殺とか、そういう人が死ななきゃ動かない社会っていうのも、現状としてあって、それに対して、何かやっぱり、自分達連合で出来ないっていうか、あんまり、そういう、実現できている事は出来ているけど、やっぱりそれでも動かない社会って言うのにやっぱり不満感もあると思うんですけど、その今抱えている中で今一番問題だなと思う事は、教えて欲しいです。」

ありがとうございます。本当に動かない事っていっぱいあって、悔しい思いをする事もいっぱいあります。今、人が死んだから動いたって言う風におっしゃったんですけど、確かにマスコミが取り上げたということが大きいとも思いますが、この長時間労働の是正ってということについては、連合はずっと前からこれ言ってきたんです。奨学金の問題についてもずっと前から言ってきましたし、男女間の賃金格差についても、ずっと前から非正規の問題についても言ってきたんです。すぐには成果は現れないかもしれないけど、いろんな所で、働く人達の実際の声が伝えられるのは、連合しか無いと言う風に思っています。だから、労働相談をやっているわけです。

今一番課題はというご質問をいただきましたが……どの職場を見ても、例えば公務員を見ても、非正規労働者がすごく多い。公務員で非正規ってちょっと考えにくいと思いますが3割ぐらいの人は非正規と言う働き方をしています。賃金も低いです。賃金低かったらお金使います、使わないですよ。使わなかったら経済が回らないから、どんどん企業は何かあった時のためにとってお金を貯めておく。それが内部留保って言われますが、その内部留保があるから、賃金が働く人に渡されなくてこういう悪い状況になっています。

よく、送料無料って聞きますよね。送料無料って働いている人無料なわけじゃないです。だから、あれは、送料当社負担っていうのが正しい言い方ですね。その送料無料とかいうと、なんだか労働が軽んじられているって言うか、そこにちゃんとした価値が認められて無いてということが、私はとても残念だなと思っています。どんどんどんどん安いものが入ってきて、そしてどんどんどんどん買い叩かれていく。何時までに納めないと、ペナルティだと運送会社が言われ、挙句の果てに送料無料だと言われる。そのしわ寄せが一番弱い立場の労働者にいくのです。車を作っている人の下には、下町ロケットじゃないけど、ずっと下の下の違う子会社で働いている人たちがいますが、そういう労働者は、大きい自動車会社は儲かっているのに、どんどん部品を安く買いたたかれて、正当な額の賃金が貰えていないって、こういうシステムで今社会経済は動いているのではないかということです。ここが一番悔しいし、何とかしたいと思っていますところです。そのためには、春季生活闘争で賃上げをしましょう、内部留保なんかしないでちゃんと正当な賃金、付加価値を皆で分配できるようにしないとダメじゃないですか。弱い人達は弱いまま、潤っている人達はどんどん潤っていくっていうというのは間違っていないかということ今一番大きい声で言いたいところです。ありがとうございました。

ありがとうございます。

他に質問はありますか。

よろしいでしょうか。はい、じゃあ今日はですね、連合が目指す社会とか、連合の活動、あとまあブラック企業の見分け方とか、そういう事につきまして、連合本部副事務局長の山本さんにお話しいただきました。どうもありがとうございました。