

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。連合山形の柏木です。今日は、「働く現場で起きていること —数字の裏の“ブラック”な職場—」というテーマで皆さんにお話ししたいと思います。皆さんのなかで、アルバイトされている方もたくさんいらっしゃると思いますので、それにちなんでお話をしていきたいなと思っております。

私は、東京の私立大学に進学しました。経済的な理由で、「新聞奨学生」という新聞社グループの育英会が学費を貸してくれ、3年間働けば返済はしなくていいという制度がありまして、毎日、新聞配達しながら大学に通っていました。また、「新聞奨学生」終わってからは、いろんなアルバイトをしました。年末の花屋のバイトから今話題の築地の卸売市場、大学病院など、いろんなバイトをしました。皆さんはどんなバイトをしていますかね。いろんなバイトをした中で、もう二度とやりたくないというバイトがありました。引っ越しのアルバイトなんですけども、会社の引っ越しということで、ビルの4階からパソコンとか机とか椅子を4トンのコンテナトラックに全部運んで、それを別のビルに移転するという引っ越しのアルバイトでした。学生が4人おりましたが、四苦八苦しながら運び終え、さあ次のビルへどうやって行くんだろうと、ふと思いました。社員の人はトラックの乗車席に乗っているわけです。私達学生は次のビルまで何で行くんだろうと思っていると、社員の人が「乗れ」と言うんですね。乗れって、どこに？どこに乗れと言うのかなと思ったら、その荷物を入れたコンテナの中に乗れと言うんですね。私達学生アルバイトの4人がコンテナに乗って扉を閉められるわけです。コンテナなんて窓もなく、扉を締められると真っ暗です。道路を走っていて急ブレーキなんか踏まれようものなら、「これが崩れたら俺達死んじゃうよね」と4人で話してました。本当に急ブレーキなんか踏まれたら大変なことになっていたと思います。こんなバイトは二度としたくないと思ったものです。命がけのアルバイトですよ。皆さんも、アルバイトしていて、「これってあり？」「これって、おかしくない？」と思ったことがあるかと思います。今日はそういうことについても、ちょっとお話していきたいと思います。

### 2. 改善が続く雇用情勢一過去には大変な時期も

まず最初に全国の雇用情勢、そして山形の雇用情勢について見ていきたいと思います。有効求人倍率、求職、求人倍率の状況ですが、2017年8月の直近のデータですけども、季節調整値で有効求人倍率が全国で1.52倍。山形県の雇用情勢は、着実に改善が続いているとされ、有効求人倍率については、1.55倍。全国を上回っています。高い水準でずっと続いているという状況です。原数値、これはパートタイムを含む全数ですけども、直近の8月のデータですが1.59倍。前年の同月を0.26ポイント上回って、これが19カ月連続で、前年を上回っているんですね。ということで、全国、そして山形の雇用情勢は非常に良くなっている、改善状況が続いているということでもあります。なんか日本は豊かになっているんだな、景気が良いんだなとこの数字を見るとそのように思われるかと思います。

以前には大変な時期がありました。この有効求人倍率の折れ線グラフを見てください。平成21年の平均が0.45というのが全国で、山形は0.36と非常にガクンと落ちたところがあります。これは、前年の平成20年(2008年)にリーマンショックというのがあって、その影響で経済状況が悪くなって有効求人倍率もこんなに下がったということなんです。この時に派遣で働く人、パートで働く人、アルバイト、契約社員といった正社員じゃない人たち、非正規労働者が、先にどんどんクビを切られたということで大変な年だったんです。会社をクビになって住むところも仕事もなく、年も越せないといった人たちが、東京の日比谷公園の辺りに集まり、テント生活をしながら炊き出しをしてもらって年を越すといった「年越し派遣村」ができました。今、お話ししましたリーマンショックについてお話ししましょう。アメリカにリーマンブラザーズという世界で第4番目の投資銀行がありました。当時アメリカは住宅バブルで、どんどん家を建てて、どんどん人が家を買っていく、そう

いう住宅バブルの状況でした。

日本にもバブル時代あったんですよ。近頃、平野ノラという芸人さんが赤い服着て踊ったりしていますね。「シモシモー」って、あんなでかい電話は持っていなかったですけどもね。当時 1980 年代の後半から 1990 年代の前半ぐらいかな、バブル期で本当に私も享受しました。荻野目洋子の「ダンシングヒーロー」が最近また流れていますけれども、当時はね、サタデーナイトフィーバーなんて言って、土曜の夜は朝までディスコで踊っているというような時代があったんです、日本でもね。株価が 4 万円を超えるんじゃないかというところまで来たんです。ところがそのバブルが弾けてどうなったかという、証券会社や銀行、生命保険会社が潰れたりしていきました。私の同級生で、証券会社入社 1 年目の最初のボーナスが 100 万円を超えたと言って、随分自慢をしておりましたが、それがバブル崩壊で会社もなくなり、今は音信不通です。そういうバブル期が日本にもあったんですけども、同じようにあったのがアメリカの住宅のバブルです。

そのリーマンブラザーズは、普段ではローン組めない低所得の人達にも融資可能なサブプライムローンというローンでどんどん融資したんです。なぜできるかというと、住宅バブルですから、ローンを組んでお金が増えなくなっても、その住宅を差し押さえて次に売ればもっと高く売れた、そんな時代だったんですね。そこに、住宅バブルが弾けました。サブプライムローンでどんどんお金を融資した。ところが住宅バブルが弾けたら、差し押さえた物件も高く売れないということをきっかけに、リーマンブラザーズが倒産。関係先も次々と倒産。世界的に経済の影響が波及していったということで、リーマンショックと言うんです。日本も影響して、解雇や雇止めが続出し、当然、求人が減ってしまったのです。これがこのグラフに表れているところなんです。

### 3. 増加する非正規労働者—広がる格差

次に増加する非正規労働者ということで、先ほど言いましたけれども非正規労働者というのはパート、アルバイト、派遣社員、契約社員というような正社員ではない人達なんですけれども、正規雇用と非正規雇用労働者の推移というグラフであります。これを見てもらうと分かるんですが、役員を除く雇用者 5,391 万人ということで、直近が平成 28 年度で前年度からも増えています。雇用労働者のうち正規労働者は前年に比べて 50 万人増加して 3,367 万人になった。正規労働者が増えた、良いことじゃないかと思っちゃいますが、非正規労働者も 37 万人増加しているんですね。2,023 万人ということで全体の 37.5%。ついに 2,000 万人を超えてしまいました。非正規労働者がどんどん増えているということで、経済状況がこんなにも良くなっているにも関わらず、何で非正規労働者が増えているんだろうと思ってしまいます。

正規労働者が、平成 27 年（2015 年）に 8 年ぶりに増加しています。翌平成 28 年にも 50 万人プラスになって、やっと正規労働者も増えてきました。今、人手不足が非常に深刻になっています。ハローワークに求人募集をかけても人が集まらない。求人が多いと、条件の良い方を選び、条件が悪い所は人が集まらないということで、人手不足が非常に大きな問題になっています。正社員募集として、人が集まるようにしていることから、正社員が増えてきているんでしょうね。

次に、正規雇用と非正規雇用の賃金格差を見てみます。貧困とか、格差社会だとか、正規雇用と非正規雇用の格差が非常に問題になっております。一般労働者の正社員、正職員の平均賃金が、時給で平均 1,950 円。ところが正社員と同じ時間働いて、正社員、正職員ではない人達の平均賃金はいくらかと言うと、1,299 円。同じ時間働いて、正社員と正社員じゃない人との差が時給に換算すると 651 円の差があるということになっています。しかも正社員は右肩上がり、50、60 近くになると下がっていますけれども右肩上がりのカーブになっています。ところが正社員以外の人、非正規の人とはというと、横ばいです。何歳になってもたいして変わらない時給。このように、正社員と正社員じゃない人達に、賃金格差がある。加えて、福利厚生も含めて格差があるのです。今までお話したのは、「今の日本の経済状況、雇用情勢は非常に良いよ。でも、そのなかには正規と非正規といった格差という問題が存在しているんだよ」ということでした。数字上は、非常に良い雇用情勢なんだけれども、その裏には大きな格差があって、それは社会問題になっているということでもあります。

### 4. 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！

次に、学生のアルバイトのことについてお話したいと思います。アルバイトしている皆さんは、非正規労働者になります。労働者と言いましたけれども、アルバイトというのも労働者です。ですから、ここにはちゃん

としたワークルールというものが存在して、そのワークルールに基づいた仕事でなければならないということです。労働者とは、労働基準法の9条に示されているんですけども「職業の種類を問わず事業又は事業所に使用されるもので、賃金を支払われるものを指しています」ということですから、アルバイトも労働者であるということです。であれば、アルバイトの学生も契約に基づいて働く、労働法の下で働くということです。これは正社員もアルバイトも同じです。契約に基づいて働くということはどういうことか。労働契約法という法律があるんですけども、その6条に労働契約は労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて労働者及び使用者が合意することによって成立するとあります。どうも法律の文章というのは非常に分かりづらい言い回しをしますけれども、要するに、お互いが合意をして成立するんだということです。労働条件を確認して合意をすることで労働契約というものが成立するわけですから、使用者、経営者は、賃金や労働時間など労働条件について書面で明示しなければならないとなっています。昔は、口頭で「1時間これくらいやるから明日から来いや」みたいな、契約なんか全然取り交わしもしないでアルバイトに入って、給料をもらう時に「話が違うじゃないですか」というトラブルがよくありました。今は労働契約法のなかでしっかりと面接の時に賃金や労働時間など労働条件を明示して書面で渡さないといけないとなっております。こういうことでアルバイト学生も契約に基づいて働き、労働法の下で働くということであり、最初の契約時に雇用契約書をしっかりと貰う、契約書を交わすということが、後々のトラブルにならないために必要です。

皆さんは学生さんですから、まず学業優先ですよ。雇う側は大学生だと知りながら雇っているにも関わらず、「来週から試験なので休ませてください」と言うと、「こんなに忙しいのに休んでられるのか」と、休ませてもらえないというようなことがよくあるようです。昔の話ですが、私の友人が、大学近くの餃子屋でずっとバイトしていたんですが、大学辞めて、その餃子屋の店長になってしまいました。なかなかアルバイトを休めずに毎日勤めていたら、オーナーから「この店任せるよ」って言われ、本職として働く決意をしたみたいです。餃子屋の店長になるために東京行っただけじゃないのに、いつの間にかバイトが優先になっていたようです。経営者、使用者は、学生であることを承知の上で雇っているわけですから、授業やテストの都合で休むというのを拒むのであれば、経営者はバイトじゃなくて正社員を雇うべきでしょう、ということでもあります。

最近、職場では、アルバイトやパートなどの非正規社員の比率が高くなって、店長だけが正社員という職場も珍しくないんですよ。店長までも、非正規社員だということもあります。正社員並に仕事優先で働けと求めること自体、本来おかしい話で、使用者の方には、学生のアルバイトと正規の社員を区別してちゃんと考えてもらわなければいけないと思っております。面接時に、働ける時間、あるいは曜日、試験などで休む場合があるということを皆さんは最初の面接の時に使用者側にちゃんと告げることが大事だと思いますし、それで合意をすることで契約が成立するというのだと思います。そういった条件で働き始めることがトラブルを防止する、まず第一歩かと思っております。

次に、看板で安心しないということです。大きい会社で働けば安心だと思いがちですけども、そんなことはありません。例えば、コンビニや学習塾。看板はだれもが知っている名の知れた看板。でも、フランチャイズとして、地域のオーナーが経営しています。だから看板やイメージだけに騙されちゃいけないんです。看板に騙されない、看板で安心しないということが大事です。やっぱり大きい看板があっても労働契約をする時に契約の相手が誰であるのか、契約書を見せられた時に大きい看板の名前じゃなくて、〇〇株式会社代表取締役〇〇などと、別の会社の名前が契約を結ぶ時に出てきます。しっかりと契約の相手が誰であるのかを注意することが必要だと思います。

## 5. 正社員にはあるのに、アルバイトにはないんですか？

「アルバイトにはないよ」と事業主から言われたとよく聞く話があります。一つは、割増賃金について。法定労働時間というのがありますが、1日8時間、週40時間を超えて働いてはいけない、働かせてはいけないという法律があります。それを超える場合は割増賃金を払わなければいけません。アルバイトだからそんな割増は無いよということではありません。

次に最低賃金です。今年は22円アップして、時給で739円が山形県の最低賃金になりました。「私は〇市に住んでいますが、〇市もこの最低賃金の額は適応されるんですか」と、よく電話が掛かってきます。この金額は、山形県内全域です。各都道府県ごとに違いますけれども、山形県内全域で最低賃金が739円になりました。

これは、アルバイトもパートも正社員も同じく適用です。

それから有給休暇。皆さんアルバイトをして有給休暇取った人っていらっしゃいます？「アルバイトに有給休暇ってあるのかな」って思っていたり、逆に事業主が「アルバイトに有給休暇なんか無いよ」とか、「うちの様に小さい会社に有給休暇なんかあるわけじゃないか」などと言っているという話も聞きます。パートアルバイトにも採用から6カ月経過した人が、その1年を経過するごとに所定の有給休暇を与えなければならないということで、雇われて6カ月目から有給休暇は発生します。バイトで働いていても週3日であったり、2日であったりしても、それ日数は変わりますけれども、有給休暇というのが発生します。

次に労災保険。これ普通に労災と言っていますけれども、労災保険も正規の社員さんだけかというところではなく、アルバイトにも労災保険が適用されます。雇い入れた人には労災保険に必ず加入させなければいけないということがあって、業務を原因とした病気や怪我などは業務災害と呼ばれて、労災保険制度によって補償を受けられる。アルバイトで仕事をしていて指を切ったとか、骨折したとか、通勤途上に交通事故で怪我したという場合は労災ということになって、医療費はその労災保険から支払われるということです。これも、アルバイトであっても、正規職員であっても同じだよということでもあります。

こういったことをしっかり頭に入れて、自分が働いているバイトで、自分はどのような扱いを受けているんだろうということをもうちょっと考え直してみたらいかかかなと思っております。

## 6. ブラック企業とは

次にブラック企業についてお話しします。先ほど、ブラックバイトと一緒にブラック企業という名前を出しました。ブラック企業とは何か。もはや、ブラック企業という言葉は有名になりましたけれども、ブラック企業という定義は別にありません。ブラック企業とは〇〇であるという定義はないんですけれども、いわゆる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、あるいは早く辞めた方がいい企業と言われています。また、出入りの激しい会社、低水準のスキル、毎回ハローワーク行くと同じ会社が毎回毎回出て求人募集している、人が入らない—そのような会社がブラック企業だと言われる方をしております。

皆さんもニュースで目にしたかと思えますけれども、大企業の社員が過労自殺で亡くなったというニュースをよく目にします。本当に悔しいですね。もう何年も前からこの過労自殺というのが問題になって、一番社会問題となったのが、4、5年前ぐらいになりますか、大手外食チェーン店の過労自殺。「365日24時間働け」と言うのが会社の社訓で、そこで働いていた女性が過労自殺してしまった。会社に入って2カ月です。それが社会問題になって、「過労死」「過労自殺」というのが問題になりました。新しいニュースでは、大手広告代理店、そしてついこの前のNHK。こういった名の知れた大企業の社員さんが過労自殺している。誰かに相談できない。何故かという、「自分をもっと頑張ればいいんだ」「自分が仕事が遅いから、遅くまで仕事をしなきゃいけないんだ」とか、そのように自分を責めてしまっているんですね。そこから一生懸命頑張らずして、過労自殺に至ってしまうということで、これは何とかしなければいけないと本当に思っております。同じことがなんで繰り返されるんだという苛立ちが非常に大きいですね。長時間労働やサービス残業、低賃金、過大なノルマ、セクハラ・パワハラというのがブラック企業の特徴でありますけれども、このようなことから過重労働や過重なストレスが生じて肉体や精神の疲弊が起り、過労自殺に至ってしまうんだと思います。会社の方は、「代わりはいくらでもいる。嫌なら辞めろ」というのが随分と蔓延しています。

大企業で過労自殺が起こっているというのは、「自分が入りたいと思った企業に入れたんだ」「ここで辞められない」という、そういう思いがあつてしがみついているんじゃないかと思っております。会社としては、消耗品としての従業員、コストとして考えているというきらいがあるなというところが、このブラック企業の特徴かなと思っております。ただし、大企業だからホワイトで、中小企業だからブラックだとかそういうことではなく、また、黒か白かというような区分けでは分けられないということを言いたいと思います。どんな優良企業であっても改善すべき点や問題点はいっぱいあって、それを改善しなければ自分ひとりの問題じゃなくて、その会社で働く人たち全員に関わる問題であるということです。よく労働相談でも、「会社からこんなことを言われて悔しい。何か仕返しして下さい」と受けるんですけども、私達は「必殺仕事人」でも「必殺仕置人」でもないんで、仕返しをするということはありません。「やられたらやり返す」ということだけで、労働環境が改

善されるのか、告発とか裁判をしたから会社が変わるのかということ、それはなかなか望めないというところですね。ですから、やられたらやり返すのでいいのかということについて、後程、事例をあげてお話ししたいと思います。

勤務先がブラック企業だと思う理由について、連合が2014年に3,000人からアンケートをとったものがあります。ブラック企業だと思う理由で1番多かったのが、「長時間労働が当たり前になっている」、そして2番目には「仕事に合わない低賃金である」、3番目は、「有給休暇が取得できない」、続いて、「サービス残業が当たり前になっている」でした。労働時間、休日、有給休暇に関するところで、それがちゃんと守られていない企業を「ブラック企業だと思う」というアンケート結果でした。

## 7. 寄せられる労働相談と解決方法

私達、連合山形では、フリーダイヤルを使って労働相談を受け付けておりますが、労働相談がどんどん増えています。2016年、去年の10月から2017年、今年の9月末までの労働相談の件数です。1年間の件数で275件でした。だいたい、毎年300件前後の相談電話が来ています。この275件のうち107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39%でした。相談関係別で見ると賃金関係が56件で全体の20.4%と最も多かった。賃金関係のなかで、賃金未払いとか残業代不払いというのが最も多かったんですが、ついでパワハラなどの差別関係、雇用関係などの労働契約関係、労働時間関係と並んでおります。賃金関係の相談では、人手不足により仕事の量が増え、残業時間が増加しているにも関わらず、残業時間の上限が決められていたり、タイムカードを打刻してから残業するなどといった未払い残業の相談が目立ちました。どういうことかと言うと、残業を3時間したとしても「申告は1時間と書け」ということであったり、一旦、終業時間にタイムカードをガチャンと打刻してから残業するという残業していないように装うような会社があって、そのような相談が多く寄せられたということです。

項目別で見ると、パワハラや嫌がらせに関する相談が41件で全体の15%と最も多く、ここ数年ずっとパワハラとかセクハラなどの差別関係がずっとトップです。非常に問題だと思っております。解雇とか雇い止めなどの雇用関係については、昨今雇用情勢、有効求人倍率が上がったせいか、解雇されたという相談が少なくなっています。しかし、少なくなったとは言え、毎年必ず、解雇や雇い止めの相談に対応するため、その会社と団体交渉して解雇を撤回させたり、和解したりというようなことをやっています。生活に関わることで、解雇に関わる対応は重要でありますし、大変ですね。

年代別、雇用形態別で見ると40代がもっとも多く、続いて50代、30代でした。働き盛りの人の相談が多いということですね。また、雇用形態別では、正社員からの相談割合が多いですが、パートや派遣などの非正規労働者の人が39%、4割近くの人が相談をよこしています。

この約300件近い労働相談が来るわけですが、これらの相談受付は、「フリーダイヤル 0120-154-052 いこうよ れんごうに」で行っております。電話だけでなく、場合によっては面談して対応しています。個別ではどうにもならない、電話だけのアドバイスではどうにもならないような場合があって、会社と直接対応しなければいけないというケースがあります。そういった場合は、普通はその事業所に労働組合があって、その労働組合が会社と交渉するんですけども、なかなか労働組合のある会社は少ないのが現実です。労働組合がどんどん増えればいいんですけどもね。自分の会社に労働組合が無い人はどうするかということで、連合山形にはそういった人が1人の組合員として個別に加盟できる「れんごう山形ユニオン」という個人加盟労働組合があります。ここに加盟してもらってから会社と交渉するというので、会社対労働組合という交渉関係になります。解雇されたのは不当だと個人で会社に訴えても、会社が話し合いにも応ずることもせず、泣き寝入りとなるケースが多いです。しかし、労働組合が、会社に対し団体交渉を申し入れた場合は、会社はそれを拒否することが出来ないという労働組合法で守られているのです。ですから、個人で会社と対応するというのはなかなか難しいけれども、労働組合に加入することで労働組合と会社が対等に交渉を始められるということで、そういった相談には、れんごう山形ユニオンという個人加盟労働組合に入ってもらって交渉をするという対応をしています。

最近、その会社との団体交渉の際に、社会保険労務士が交渉の場に出てくる場合があります。以前、ある会社と労働組合の団体交渉の場に、社会保険労務士が会社側として参加しますということで参加されました。交

渉中には、会社の役員は一言も声を発せず、その社会保険労務士が1人で取り仕切り、「それは全部拒否します」と回答し、全然協議にならなかったケースがあります。その社会保険労務士をよくよく調べたら、インターネットで「労働組合」と検索すると大きな広告で「労働組合でお困りの方はご相談ください」というのが出て、その社会保険労務士でした。山形の会社が、インターネットを通じて、東京の変な組合対策のための社会保険労務士をピンポイントで呼んで、組合の要求を全部拒否したということがありました。また、別の会社との交渉の際にも、「私が代理人だ」と大声をあげて、せっかくの交渉を台無しにした社会保険労務士がいました。団体交渉などで代理人にはなれないことになっているにもかかわらずです。本来、社会保険労務士というのは会社と社員の窓口、橋渡し役というか、そういう仕事だと思わなければならないのですが、まったく会社一辺倒で交渉に応じないということで、会社と労働者との自主的な協議を妨害するような不当労働行為が最近出てきています。このことは、会社にとっても不利益なことです。

トラブルの解決方法についてお話しします。皆さんが、何か労働のトラブルあったら思い出すのは、労働基準監督署かと思います。ところが、労働基準監督署は、まず労働基準法に関連することしか扱えません。ただ、労働相談コーナーというのがあるので、そこで、「あそこに相談に行きなさい」とか、「裁判でやりなさい」とかそういうアドバイスを受けることになります。しかし、解雇が不当なのかどうなのかという判断を労働基準監督署がするという事ではないので、解雇されたら相談に行っただけ力になってもらえず、ガックリと肩を落として帰ってくるという話をよく聞きます。でも、労働のことよくについて相談できるのが労働基準監督署ですし、労働基準法に抵触する賃金の未払いや最低賃金を下回っているという相談だったら労働基準監督署に行って、すぐ立ち入ってもらって是正してもらおうというのが可能だと思います。

他に、労働局での「個別紛争解決援助制度」や各都道府県にある「労働委員会」、こういったところで個別の紛争解決の援助をする「斡旋」という制度があります。これらは費用がかかりません。その他、裁判所で行う「労働審判制度」というのがあって、原則3回程度で終わらせるという制度で、労働者側と使用者側の審判員、そして裁判官の3人がいて、申立人と被申立人が1つのラウンドテーブルでもって話し合いをして、最後まで和解することがなかったら審判が下るというものです。費用も普通の裁判よりは安くなっています。普通、民事裁判だと長くかかってですね、例えば解雇を争って裁判をすれば1カ月に1回の審理がある。弁護士がその裁判官に文書出して、じゃあ次回の日程はいつにしますと、なんか文書のやり取りと日程だけで終わっちゃうことが多くあります。裁判でも、始まってものの5分ぐらいで終わっちゃうというのがあったり、審問とかありますけれども、すごく費用もかかるし、時間もかかるということがあって、それを是正するために出てきた制度なんです。

そして、私たちが労働組合ということで、先ほどお話ししました「れんごう山形ユニオン」という個人加盟労働組合に加盟して会社と交渉するという、トラブルの解決方法があります。

## 8. 連合山形が対応した特徴的な相談事例

私達に対応した特徴的な労働相談の事例ということで、一覧にしています。ちょっと前の事案ですが、2006年で、先ほどお話ししました学習塾。これも大手の学習塾でありました。看板はね。ところが、オーナーは地元の幼稚園、保育所を経営している人で、相談者は、男性20代の講師、正社員でした。事案としては、解雇。この学習塾は、テレビCMもやっている大手の学習塾のフランチャイズでした。「この教室を閉鎖するので辞めてもらう」と社長に言われたことから、相談者は、「教室が無くなるんだったら、辞めなきゃいけないんだよな」と思って、「分かりました」と言ったんです。次の仕事を探すため、ハローワークに行くための書類を整理して、会社に離職票をもらいに行ったら、社長が「やっぱり教室は残すことにしたわ」と言ったそうです。相談者は、その言葉にホッとして、「ああそうですか、じゃあ僕はまた戻れるんですね。」と言ったら、なんと社長は、「いやいやいやいや、君はこの前辞めると言ったじゃないか」と言って、教室は閉鎖されなかったにも関わらず、その人だけが解雇されたということでした。もう、だまし討ちにあったような感じですね。その後、「れんごう山形ユニオン」に加盟して会社と団体交渉しましたが、埒が明かず、先ほどお話しした「山形県労働委員会」に斡旋申請をしました。ところが、労働委員会でも不調になって、ちょうど労働審判制度が2006年の4月から始まりましたので、これを活用しようと思い立ちました。裁判は、普通弁護士が代理人となるんですけども、労働審判は、規約上は弁護士に限らず、労働組合の役員も代理人としてなれますと書いて

あるんです。私が申立書を書いて提出し、私が代理人となれば、弁護士費用も掛からず安くできるなど思いつき、一生懸命徹夜をして申立書を作って、代理人許可申請書を出しました。そうしたら、スタートしたばかりだったからかもしれませんが、代理人許可が通りました。私がこの労働審判の申立代理人として出席しました。相手の弁護士が労働審判自体反対だと言う人だったので、非常に苦戦しました。労働審判が下ったのですが、会社側が異議申し立てをしたため、本裁判に移ることになりました。結局は、労働審判での金額と同程度での和解となりました。話は変わりますが、聞くところによると、労働審判で弁護士以外の方が代理人になったのは全国で2人と聞いております。2人のうちの1人が、私なんだなということでもあります。その後、5、6件ほどの事案に対し、徹夜しながら申立書を作って、代理人許可申請書を出したんですが、全部、裁判所から却下されて代理人になれませんでした。なにがあったのでしょうかね。「代理人は弁護士に限る」というのが水面下でそういう暗黙の了解があるのかなと勘ぐっています。ここはちょっと改善されればなと思っております。

2番目のB電子部品製造会社。これが先ほど言ったリーマンショックの時に解雇された事案です。2009年4月業績悪化、能力不足などを理由に8名の解雇。「れんごう山形ユニオン」に加盟して団体交渉したんですけども、平行線が続きました。この会社は、この8名を解雇する前に女性のパートの方達を解雇しているんですね。次にこの8名に解雇通知を出したんですけども、この会社は別の会社と合併した会社で、この8名は合併された方の社員だったということで、弱い立場の人を先にどんどんクビにしていったということでした。裁判になってから解雇理由が「能力不足」というのが突然出て来たので、能力不足を証明するものを出しなさいと裁判所から言われましたが、それが裁判始まってから作ったと見破られて、結局は山形地裁は、賃金の仮払いを会社に命じました。解雇された日にさかのぼってこれから1年間の賃金を支払いなさいというものでした。命令が出た途端に、会社は、8名全員の解雇を撤回して現職復帰することになりました。彼らは、今も元気に働いております。このような対応をして、リーマンショックが背景だったのは分かるんですが、この解雇の仕方が非常に不当だったということで、私達も対応したということです。

3番目の居酒屋料理店。これも2007年になりますけども、皆さんもよく行くかと思いますが、マクドナルドの店長が残業代が払われていないということで裁判を起こしました。いわゆる「名ばかり店長訴訟」。店長は「管理監督者」で、経営者と一体化しているから残業代なんか出ないよということで会社側から言われたんですけども、裁判では、このひとは、店長と言っても名ばかり店長だと。管理監督者には当たらないということで、この人の訴えが認められて残業代が支払われたという裁判事案がありました。これとまったく同じような感じで、山形の居酒屋料理店の料理長をしていました。解雇されたという相談だったんですが、いろいろ調べてたら、月150時間を超える残業をしていたにも関わらず、残業代が支払われていないということで、びっくりしました。解雇の問題に加えて、残業代も支払えということで会社と交渉したんです。そしたら、そこに社会保険労務士も参加していて、「この料理長は管理監督者だから残業代は発生しない」と言い張るんです。管理監督者というのは、出退勤も自由であり、人事権があるなど経営者と一体的な立場だということ。また、地位にふさわしい賃金・待遇であるという3つの条件があるんですけども、その社会保険労務士は、そういった管理監督者だと言い、残業代は発生しないと言い張ったんですね。これも、団体交渉、労働審判、裁判を経て、「管理監督者には当たらない」ということで、名ばかり店長訴訟と同じように、残業代の支払いを命じられたんです。かなり大きい金額でした。

皆さんのお父さんお母さんで「うちのお父さん、お母さんは、課長だから残業代出ません」とか言う人いないかな？ 家に帰ったら、お父さんが課長さんだったら、「お父さん、残業代出てる？」と聞いてみてください。お父さんは、「俺は、課長だから残業代出ない。」と言うかもしれない。そういうのは全く駄目です。課長というのは管理監督者じゃない。経営者と一体的な立場にあるわけじゃないし、人事をするわけでもないし、その地位にふさわしい管理監督者、社長と同じような待遇にいるかというところじゃない。課長という名前だけで管理監督者だという判断はしてはいけません。課長でも残業代出るんだよとしっかり教えてあげてください。

## 9. 職場の改善は、「わたし」から「わたしたち」へ

資料には、8つほど具体的事案について記載しました。後でちょっとご覧になっていただければと思います。こうしてみると、アルバイトに限らず、職場の中では、いろんなブラックな部分というのがあります。じゃあ、

どうするのかということですが、やっぱり安心して働ける職場にしなければいけない。職場でのトラブルに対して、恨みつらみだけ果たせばいいのか、辞めてしまえばいいのか。やっぱり食べて行かなければいけないので無職ではられません。私も労働相談をやっていますけれども、告発の限界というのを感じます。こういった個人の紛争がどんどん増えてきて、その紛争を私達は一生懸命解決するため応援します。しかし、その個人的な問題が解決しても、職場の構造的な問題というのはそのままです。最近、職場における従業員同士の関係が希薄化して、自分の問題はいろいろ出して来るけれども、他の周りの人の問題が出てこないんですね。ですから、自分の問題も他の人の問題も、職場にとっては同じ問題だと思いますので、相談し合える仲間をしっかりと作っていかねばいけないんじゃないかなと思っています。個別の問題にとどまらず、働くものみんなが団結して職場を改善しようということです。やっぱりひとりで解決するのは無理です。ひとりだけ解決しようとしても職場は改善されない。ですから、「わたし」から「わたしたち」へと仲間を広げていかねばならないと思っています。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けども、その職場全体の問題として誰が改善するのかということ考えた場合、やっぱり労働組合というものを作って、あるいは労働組合に加盟して、安心して働き続けられる職場を作っていくことが大事なんだと思います。

## 10. 仕事にしがみつくな、自分の命にしがみつけ

受講されている皆さんは、2年生の方がほとんど聞いていますが、大学を卒業したら何になると明確に心に決めている人もいれば、「何しようかなあ」と決まっていない人、「まあ、普通の会社」とか「大きい会社」とか漠然と抱えている人もいます。私の息子は、ちょうど去年の今頃、大学受験生でした。国立大学をめざしているんだと思って入試センターの受検料も振り込んでいたんです。部屋にこもって受験勉強していました。秋頃から、2階の息子の部屋から独り言が聞こえるんですね。何か、独り言ででかい声出してブツブツ言っている。それが毎日のように続くので、勉強し過ぎてついに来たかと思って心配したら、突然ですね「東京行くからお金頂戴」と言うんですよ。「何しに行くの?」と聞くと、「声優のオーディションで一次受かったから、今度二次のオーディションを受けに行くからお金頂戴」と言うんですよね。「声の仕事がしたい」とかなんか言ってね。「お前、大学受験どうするんだ」と言ったら、「うーん」と言って「大学受かっても行かないかもしれない」「途中で辞めるかもしれない」などと言いだす始末。一応、大学受験しましたが、そんな思いで受かるわけがない。声優なんて突然言われても、カラオケで歌を歌えば私の方がうまいし、小学校で読み聞かせを私6年間やっていたし、朗読させれば私の方がうまいはずです。息子に、そんな才能あるのかなと非常に心配しています。今、専門学校に行っていますけれども、学校出たからその職業に就けるわけじゃないです。息子の将来をイメージすると、これまで私がずっとお話ししましたが、居酒屋かどこかでアルバイトしながら、声優になれずにずっと一生、非正規労働者で過ごすのかなと、凄く心配しているところです。

こういった仕事をしたいとか、あの会社に入りたいと夢を抱いている人もいるでしょうし、うちの息子のように夢に向かってそのためにバイトをしながら生活する人もいるでしょう。最近、夢をあきらめるとか、頑張れば夢は叶うとか、やたら言われてますよね。夢がかなって入った会社だからつらいけど我慢して会社にしがみつくと、または夢を追いかけてそのために大変な仕事にしがみつくと。「夢」に対して、どこかで冷静に考える必要があると思います。ブラックな企業に身をすり減らして、長時間労働に堪えながら、会社や仕事にしがみついて、自分の命を落としてしまうということの無いようにしてほしいと思います。そんな仕事にしがみつくんじゃなくて、自分の命にしがみついて一生を過ごしてもらいたいなと思っています。

長時間労働について、過労死の問題も含めて社会問題になっています。私達はそれを是正するために頑張っています。皆さんも、契約無しで働くということは、後でトラブルが起きるんだということや雇用される労働者にはワークルールがあるんだということをしっかりと覚えて、これから働いていただきたいと思います。とにかく自分の命を大切にしてください。長時間どうもありがとうございました。これで終わります。