

「働く現場で何が起きているのか」

柏木 実 (連合山形 副事務局長)

1. はじめに

皆さんこんにちは。連合山形の柏木と申します。山形大学の連合山形寄付講座のトップバッターとして私が今日皆さんに講義するということになりました。どうぞよろしくお願いいたします。

ところで、“連合”って「知っているよ」「聞いたことあるよ」という方おりましたら手をあげてもらっていますか。結構いますね。仙台から通われている方は、バスの車中でちょうど皆さんが降りる山形南高前停留所の近くになると「労働の相談なら連合に」というアナウンスが流れています。他に、市内を走る路線バスに「連合山形 なんでも労働相談 労働相談はこちらに」とフリーダイヤルも書かれたラッピングバスも走っています。皆さん、目にされているのかなと思います。

さて、連合は、労働組合のナショナルセンターということで全国の中央組織になっています。全体で約700万人の労働組合員が加盟しています。47都道府県に各地方連合会というのがあって、その一つ、山形にあるのが“連合山形”といます。そこにも労働組合がいっぱい加盟している地方組織ということになっています。次回、連合について話が出てくるかと思いますが、今日は簡単な紹介だけにします。私たち労働組合が、何をやっているのかというと、職場の労働条件や職場環境改善、労働法制、社会保障制度などを解決するために、“働く”ということを支え、そして働く人の暮らしを守るという活動をしています。

今日は、「働く現場で起きていること」というテーマで、本当にあった怖い話を紹介しながらお話しします。皆さんもアルバイトをしている方結構いらっしゃるかと思うんですが、アルバイトをしていて「これっておかしい？」と感じたことがある人もいると思うんですね。そういったことを事例をあげながらお話を進めたいと思います。

私自身も、これまでいろいろなアルバイトとか経験があります。大学が東京の私立大学だったのですが、経済的に家庭に余裕もなかったので、新聞奨学生として働きながら大学に通っていました。朝刊と夕刊の配達、集金とか新聞拡張など新聞業務を3年間やれば、貸与された学費を全額返済する必要はありませんという制度が新聞社の育成奨学会にあって、それに応募して住み込みで毎日がんばってました。その時に、「えっ？」と思ったことがありました。配達中に、いろんな新聞社の奨学生と会うんですが、ある新聞社の奨学生から「俺、今月金がないんだ」と相談を受けました。「どうした？」と聞くと、「集金したお金と給料と交換で、集金しなければ月々の給料が手元に入らない。今回、行っても行っても留守ばかりで集金が出来ないんだよね。だからお金がないんだ」と言うんですね。「給料ってそんな支払い方でいいのかな」と、その時感じたのを覚えています。

アルバイトの経験の中で、二度とやりたくないと思ったのが、引越しのアルバイトです。証券会社の引越しのアルバイトだったんですけども、パソコンとか机とかいろいろな物を4トントラックのコンテナに積み込んだ後に、「次のビルに行くから、早く乗れ」と社員さんに言われたんです。学生のバイトが4人いましたが、「乗れ」ってどこに？と嫌な予感がしました。コンテナ車の、窓もなく扉を締めたら真っ暗なコンテナに乗れと言うんですよ。私達学生アルバイトが、パソコンなどのイスや机を詰め込んでいっぱいになった所に4人入りしました。そんなに遠くない所だったんですけども、真っ暗なコンテナの中で、「急ブレーキを踏まれたら俺達死ぬよね」と話をしながらドキドキした思いがあります。もう二度とあんなバイトしたくないですね。皆さんもアルバイトをして、「えっ？」と思ったことありませんか。アルバイトだから仕方が無いのかなって思われる方、実は、アルバイトも普通に働いている人も同じように働くルールというのがあるので、そんなことを今日は覚えてもらえたらなと思っています。

2. 「これって、ありますか？」

本題に入る前に、これ知っていますかね。「有給チャンスクイズ」。つい最近のニュースやネットで流れました。大手飲料メーカーの支店長が、社員にクイズをメールで流しました。クイズに全問正解すれば有給休暇が取得できますよというメールを自分の支店の社員に一斉メールをしたんですね。最初のメールでは「有給チャンスクイズ 以下の駅で、売上の高い順に並び替えてください。1. 新宿、2. 原宿、3 渋谷、……」とずっと並んで自分の会社の支店名が書かれている。これを売上の高い順に並び替えろというメールです。その下には「全問正解で有給チャンス 不正回答は永久追放します。まずは降格 回答期日は〇〇まで 支店長」とあったんです。後日、「回答です。お疲れ様です。残念ながら 全員 はずれでした。よかった。よかった」って、メールを出しています。「今回は、マイナー駅で実施します。」だって、まだやるのかって。こんなのがニュースで流れ、非常に問題になったということです。ところで、何が問題なのでしょう。有給休暇って、クイズで全問正解しなければもらえないのか、この会社の有給休暇はこういうことを基準に取得しているのかということなんです。有給休暇とは、所定の休日以外に休んでも賃金を支払ってもらえる休暇で、これは法律で定められています。勤められて6カ月経つと週5日のフルタイムの社員であれば10日付与されて、その後、1年毎に1日とか2日プラスされていくという法律で定められた休暇なんですね。それが、こういうようなクイズにはずれたら有給休暇がもらえないのかという問題があります。そうであれば違法。問題になったのは、この会社ではそういった形で有給休暇が与えられてなかったということで問題になりました。これは大手企業の子会社であったことですが、そんな一流企業でもそういうことをやるってねって感じですね。

見方を変えて、「クイズが正解だったら、有給休暇の日数にプラスします」だったらどうでしょうか。この有給チャンスクイズに答えて全問正解だったら、本来は10日の有給休暇なんだけれども、プラス2日つけますよといった場合はどうなのか。それは有りなんですよ。法律で定められたものは最低のものであって、それにプラスαというのは別に問題ない。いいことです。これが問題になったのは、クイズに全問正解しなければ全く有給休暇が取得できないということをしていたからです。つい最近の話題ですので、「そんなことがあるんだな」とちょっと興味を持っていただけたらいいと思います。

3. 数字から見る「山形県の雇用情勢は着実に改善」の状況

これから本題に入っていきたいと思います。まず最初に「有効求人・求職・求人倍率の状況」についてお話しします。これは山形労働局のホームページからのものですが、今年8月の有全国の有効求人倍率が1.63倍、前月を0.1ポイント改善したということです。山形県はどうかというと、「山形県の雇用情勢は着実に改善が進んでいる」と書かれています。求人倍率については1.68倍、全国を上回っています。前月を0.03ポイント上回り、3カ月連続で上昇しています。正社員の有効求人倍率に関しても1倍を超えているんですね。こここのところずっと1倍を超えていて、1.13倍で前年同月を0.15ポイント上回っています。過去最高です。推移のグラフを見ると、ずっと右肩上がりという形ですけども、平成21(2009)年は0.36という非常に低い数字になっていますね。これは何かというと、平成20(2008)年に、皆さん知っているかと思いますが、リーマンショックがあって、それが日本にも影響してガクッと落ちたんです。0.36倍ですよ。そういうことで、この年は多くのパート・派遣・契約社員・アルバイトなどの非正規労働者が、解雇や雇止めになり失業しました。それも秋頃ですね。これじゃ年を越せないということで、失業した方々が東京の日比谷公園でテントを張って、ここで年を越そうと「年越派遣村」というのができて、そこに支援の人達が炊出しをしたりしながら年を越したんです。それが平成21年、リーマンショックの影響ということなんですね。

リーマンショック、言葉で聞いたことはあるかと思いますが、何かというと、当時アメリカの住宅バブルでもってリーマンブラザーズという世界で4番目くらいの投資銀行がありました。アメリカの住宅バブルでどんな家を建てれば売れるということで、例えばこの家から別の所に引越して、この家を売りたいとなったら最初に買った値段よりも高く売れるというバブルの状況でありました。リーマンブラザーズは、普通この人には融資できないなという人も含めてローンを組めるような“サブプライムローン”というものを売り出してどんな住宅を買ってもらった。ところがそのバブルが弾けて、住宅を差し押さえても住宅の値段が落ちているわけですね。それで回収できずに焦げついていってそれが倒産、その関連企業も倒産。これが全世界に広がっていった。これをリーマンショックと言うんですね。

日本にもバブルありました。皆さんもご存知かどうか、荻野目洋子の「ダンシングヒーロー」有名になりました。あの時代は、私も楽しい青春の日々を送っていました。でっかい電話を持って「しもしも〜」なんて言ったかどうかは覚えていないですけども、当時は、「サタデーナイトフィバー」といって朝までディスコで踊っているのが普通でした。私の同級生で、入社した年の冬のボーナスが100万を超えたと言って喜んでいました。数年後にバブル弾けて、会社も無くなって、その友達も今は音信不通になっています。日本のバブルというのも本当に字のように泡のような、その時は非常に浮かれて羽振りもいいんだけど、消えてしまうと本当に悲惨だなという思い出です。そういったバブル期が、日本にもあったということですね。

4. 増加する非正規労働者

パート・アルバイト・契約社員・派遣社員といった非正規労働者についてお話しします。役員を除く雇用者が5460万人ということで、推移を見ると増えているんですけども、その内、正規労働者が前年に56万人増加しています。正規労働者は、平成25(2017)年から3年連続で増加しています。今、人手不足と言われていますが、ハローワークに契約社員やパート募集の求人を出しても人が集まらないということで、正社員募集の求人がどんどん増えています。しかし、正規労働者が増えたから非正規労働者が減ったのかというと、そうではなくて、非正規労働者も13万人増加しているんですね。全部で2036万人ということで2000万人を突破しているという状況。日本の雇用労働者の4割を占めているということでもあります。

「正規雇用と非正規雇用の賃金格差」、いろいろ格差が問題になっています。一般労働者の正社員・正職員以外の賃金カーブのグラフを見ると歴然とするんですけども。一般労働者の正社員・正職員が右肩上がりのグラフになっています。これから見ると平均賃金、これは時給で換算すると1時間1950円。同じ一般労働者の中でも正社員じゃない人はどうかというと、平均賃金、時給で1299円で、正規の一般労働者と正規じゃない一般労働者の差額を見れば時給で721円の差があります。しかもこのグラフは横這いですね。何歳になっても同じぐらい。正規労働者が60歳位になると下がってきますけれども、右肩上がり。賃金格差が大きいですね。

5. 学生の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

皆さんは、学生としてアルバイトをしています。今話をしているのは、普通の社会人の話でしようと思われているかと思いますが、学生がアルバイトをして働くとき、働くルールはどうなのと疑問に思ったことはありませんか。アルバイトも労働者です。「ワークルールに基づいて仕事をする」、これは同じです。違うのは学生アルバイトというのは、学業がまず優先されるということです。「大学生だから、この日とこの日は出られません」とか「この試験の時は休まなければいけない」と、それを承知で雇う方は雇っているわけですよ。本来は学生のアルバイトは学業を優先に考えられるものだと私は思っていますし、そうでなければいけない。だから、「学生であっても仕事に責任を持って」といって休ませないとか、シフトを組んじやうような雇用主がいたら、「それは違うな」と思います。それなら、ちゃんと正社員を雇えばいいんじゃないですかということになると思います。

学生アルバイトであっても、契約に基づいて働くということで、雇用条件、何時～何時まで時給いくらで、どういう仕事ですよということを文書で明示しなければいけないという決まりになっています。これは労働契約法という法律に定められています。働くには、労働法の下で働くんだということです。雇用契約・労働時間・最低賃金・残業代・休日・有給休暇・退職・労災保険など、労働法の下で働くということで、雇用契約は書面で明示しなければいけないのです。労働時間は、普通の働く社会人と同じように1日8時間、週40時間です。そこまでしか働かすことはできません。それ以上働くには、ちゃんと36協定といって、労働者の代表と雇用主が協定を結ぶ。結んだうえで残業ができるということなので、8時間を超えたら2割5分増し25%、深夜労働、夜の10時～翌朝5時まで働いた分は25%、休日働いたら35%割増しという決まりがちゃんとあるということなんです。

ところで、山形県の最低賃金がいくら知っている人、手を挙げてください。はい、どうぞ。

「763円です。」(女子学生)

素晴らしいですね。そのとおり、時給763円です。山形県の最低賃金は、昨年から24円アップして10月1日から763円になりました。10月1日からなので、それ以降働いた分の賃金が今までと変わらないということ

であればそれは最低賃金法違反ということになります。これも法律ですので、アルバイトでもちゃんと自分の時給が変わったか点検してみてください。

有給休暇は、働いて6カ月目から発生します。これはフルタイムじゃなくても、週に1日でも、日数は変わりますけれども、ちゃんと有給休暇の日数は決められているので、アルバイトだから有給休暇ないよ、なんてことはないです。「うちの会社は小さいから有給休暇の制度はありません」と言われたとかよく聞くんですが、そんなことはありません。

最近、退職に関する労働相談が増えています。辞めたいんだけど辞めさせてくれない、そういった相談がきます。奴隷じゃないんだからいつまでも拘束される必要はないんです。期間の定めのない場合、辞める日の2週間前に申し出をすることによって民法上は辞められるということです。期間が決まっている、たとえば3カ月間という約束で雇われた場合でも、辞めざるを得ない合理的理由があれば期間途中でも辞めることはできるということになります。そうじゃない場合は、違約金だのという話も出てくる可能性もあるので気をつけてもらいたいと思います。

労災保険についてですが、これもアルバイトだから労災保険は関係ないのかということとそんなことはなくて、アルバイト中に火傷したとか滑って転んで骨折したとかあったら、それは一般の労働者と同じで、労災保険が適用されます。アルバイトであっても、こういったルールに基づいて働くということですので、アルバイトだから私はこうなんだと早合点しないで下さい。

次に「看板で安心しない」と記載しました。テレビのCMで流れているような企業があります。有名だなんて思って入っても、看板だけは同じけどフランチャイズのところがたくさんあります。コンビニや学習塾なんかは結構ありますね。有名な会社だからいい会社なんだろうなんて思って働いたらそうでもなく、ちょっと苦労したというケースもあるので、看板で安心しないということも大切です。

「ブラック企業」は、もう聞き慣れた言葉になりました。ブラック企業とは、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。出入りの激しい会社、低水準のスキルなどと言われています。定義はないんですが、いわゆる「これヤバくない？おかしくない？」と言われているような企業がブラック企業と言われています。ブラック企業においては、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、こういったことから激務や過重なストレスが溜まって、肉体・精神の疲弊によって、最近ではうつ病や過労自殺といった事態にまでなってしまうケースが多くなっています。労働相談のなかでも、差別関係のセクハラ・パワハラというのが増え続けていて多いのですが、それによってうつ病になったという相談も増えています。そういう会社は、気をつけなければいけません。

皆さん、覚えているかどうか、もう10年も前の話ですが、大手居酒屋チェーンの女性が入社2カ月で過労自殺してしまったこと。夕方3時から仕込みして深夜2時、3時頃にやっと仕事が終わって帰る。でも翌日にレポートを出さなければいけないから家に帰ってもレポートを書く。休みの日は研修にかり出されて、1日研修をする。それが2カ月も続いて、「体が痛い。助けてください。」と自殺してしまったという事件がありました。その時のその会社の社訓が「365日、24時間働け」。それが過労死というのが世の中に大きく出て話題になった始まりだったかなと思います。過労死というのが英語で世界共通の言葉になっているそうです。

「**Karoshi**」。今でこそ人手不足ですが、「代わりはいくらでもいる。お前が辞めたって募集出せばどんどんくるんだ」という時が、数年前までいرونなところでありました。消耗品としての従業員としてしか見られていないということです。

ブラック企業という言葉はおなじみになりました。しかし、ブラックの反対でホワイト、企業がブラックだから駄目だ、ホワイトだからいいんだということなのかということとそうじゃない、と思うんです。先ほどお話した「有給チャンス」というメール。あれは、大手の飲料会社です。そんな看板がでかくて有名な大企業であっても、改善すべき点があるんだよということを理解してもらいたいです。看板に騙されるな、「大きいから安心だ」なんて勘違いしないで、大きい小さいに拘わらず、企業の中には改善すべき点がいっぱいあるんだということを前提に考えてもらえばいいと思います。何か不都合があった時に、「やられたらやり返す」という思いで「訴えてやる」と駆け込んで来る人もいますけれども、それで本当にその職場が良くなるのかな、訴えることも大事なことです。それだけで職場が良くなるのかということを考えていきましょう。

6. 連合山形「なんでも労働相談」ホットライン

連合山形では、電話での労働相談を受け付けています。0120-154-052（いこーよれんごうに）連合の全国共通の番号なんですけれども、発信したエリア内の地方連合会にかかるという番号です。

2017年9月～2018年8月末までの1年間における労働相談の集計結果を記載しています。件数は234件。今までだと1年間で300件を越えていたんですが、最近全体の総数が減ってきています。それでも200件以上の相談がきています。そのうち101件、全体の43%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した。相談関係別で見ると、労働契約関係47件の全体の20%で、就業規則や雇用契約に関する相談が最も多かったです。次いで残業代未払い、最低賃金の相談などの賃金関係、そしてパワハラ・セクハラとの差別関係と続いております。労働契約関係のうち、今年非常に多かったのが雇用契約に関する相談で、今年の4月から始まった「無期転換ルール」に関するものが多かったです。「無期転換ルール」というのは、平成25年4月に施行されたもので、そこからカウントして通算5年間有期契約労働者、たとえば1年毎に契約更新していくような労働者が5年間そこに勤続していたら、「更新なしの無期雇用にしてください」と、その人が申出ると無期雇用になれますという制度です。ちょうど5年となる今年の4月から適用されます。それについて相談が結構ありました。

他には、パワハラや嫌がらせに関する相談も28件ということで、近年、パワハラやセクハラの問題が増えています。

先ほど言いましたフリーダイヤルにかかってきた電話で相談対応をしているわけなんですけれども、電話で対応するだけではなくて、「これはちょっと悪どいな」とか「これは会って面談しながら解決する必要がある」「会社と交渉する必要があるな」という内容の場合は、相談者と面談してじっくり話を聞きます。そのうえで、会社と交渉するような場合は、「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もらって、「れんごう山形ユニオン」が会社と交渉するという形態をとっています。「お前、明日から来なくていい」と社長から言われても、なかなか一人では会社に「おかしい」とは言えないですね。労働組合だと、「この解雇はおかしいから団体交渉、労働組合と会社との話し合いをして下さい」と申し出をします。すると、「おたくなんかうちと関係ないからそんな話し合いには応じませんよ」とだいたい言われるんですが、それは労働法という法律で「労働組合からの団体交渉の申し出を拒否できない」という決まりがあるんですね。そこは保護されているんです。労働組合のない人が、そういう問題を抱えて会社と交渉したいという場合は、一人では会社と交渉できないので、個人加盟労働組合の組合員になってもらって、労働組合と会社が交渉することで解決をはかっています。個人の相談ではあるけれども、個人加盟労働組合に加盟し、組合員になることで組合が会社と交渉することができるということです。よく、「訴えたい」とか「仕返しをしてほしい」などと来られる方もいますが、裁判は時間もかかるし、お金もかかります。労働組合を活用しながら会社と交渉して早期に解決をはかるため、私達は努力しているところであります。

最近問題となるのが、会社側と話し合いをする団体交渉のなかで社会保険労務士が介入してくるという問題があります。社会保険労務士というのは、であり、会社のいろんな制度を従業員に知ってもらいながら、うまく準用してもらって、良い職場環境を作っていく会社と従業員との間の橋渡し役だと思っているんですけども、社会保険労務士が一方的にリードして、労働者側の意見を全く聞かずにねつけるというのを仕事だとしている人がいるんです。社会保険労務士が団体交渉の場に来て代理人になることは禁止されているんですけども、「私が代理人だ」と頑なに大声をあげながら団体交渉を妨げたり、あるいはインターネットで「労働組合対策でお困りの方ご連絡ください」というのがいっぱい出ていて、そういう会社一辺倒な社会保険労務士が増えていきます。以前、山形で団体交渉をした時に、山形県社会保険労務士会に名前が載っていない社会保険労務士が出席していて、おかしいなと思ったら、東京からわざわざ来たということでした。インターネットで調べたら、「労働組合対策は、私におまかせください」などと広告をだしている若い人でした。会社が、ネットで調べてえらいお金出して、わざわざ呼んできたんでしょうね。そういう人が来るので、全然話し合いにもならず、会社の人は一言も口を開くこともなく、その社会保険労務士が「認めません、認めません、認めません」で終わってしまいました。これでは、誠実な団体交渉をしたということにはならないので、不当労働行為ということになります。本来は労使が共に話し合いでもって解決すべきものをごちゃごちゃにしてしまうというのがはたしていいのかということなんで、そこは労使共に考えていかなければならない問題だなと思っています。

7. 労使のトラブル解決方法

これら労使のトラブルの解決方法にはどういふものがあるかということですが、全部で6つあげました。一つは労働基準監督署。労働のことなら監督署に行けばいいと、まず、思い浮かぶんですけども、だいたいは「監督署に行ったけど、全然話にならなかった」と肩をがっくり落として帰ってくるケースが多いです。労働基準監督署というのは、労働基準法に関することなら監督官がなんとかしますけれども、「不当に解雇された」という問題に関しては労働基準監督署が対応できるかというところとそういうわけじゃないんですね。ただ労働基準監督署には労働相談コーナーがあって、そこを退職された方などが相談員になったりしているので、相談はできます。

労働基準法に関するもの、最低賃金とか賃金未払いとかであれば、監督署に行って相談することによって賃金を支払いなさいとか、残業代を払いなさいというのは対応できますので、そういったものに関しては監督署がいいかなと思います。

2つめ、労働局での「紛争解決援助制度」、そして3つめの「労働委員会」。これなんかは個人の労働のトラブルに関して斡旋という形で、公益・使用者・労働者の斡旋委員会がありまして、その委員が労使の間に入って解決していくという制度であります。これも無料です。

次に「労働審判」。この労働審判は、2006年4月から新しく制度が創設されたもので、普通の裁判と何が違うかということ、だいたい月1回開かれ、3カ月ぐらいで解決しますよという制度です。裁判官と労働者側と使用者側の労働審判員の3人がいて、ラウンドテーブルに申立て人と被申立て人が座り、審判員の質問に答え、意見を言いながら、和解あるいは審判がくだされ、解決をはかるもので、短期間で普通の裁判の半額程度の費用で結審されるという制度です。普通は裁判で代理人になるのは弁護士なんですが、この労働審判制度に関しては、代理人になれる人が弁護士に限らず労働組合の役員もなれると書いてあるんです。労働審判制度がはじまった2006年4月に、解雇の相談事案があり、私が代理人になれば、私が汗をかかなくて済むなと思い、一生懸命申立書を書いて、代理人許可申請書と一緒に裁判所に提出しました。すると、なんと代理人として許可されて労働審判をやったという経験があります。全国で弁護士以外で労働審判の代理人になったというのは私を含めて2人しかいないらしいです。これは偉大なことだなと思っているんですけども、全然話題にもならず、自分一人で話をしているところです。

そして、次に、裁判。これに関しては時間と費用がかかるし、「早く次に進みたいんだけど、時間と費用を考えると非常に難しいな」という問題があります。申立て費用、弁護士費用、裁判費用、成功報酬といったお金がかかります。

最後にあげた、労働組合、先ほどからも言っていますけれども、個人加盟労働組合に入ることによって会社との話し合いを行い解決をはかっていく。組合員になるので組合費は必要になりますけれども、裁判費用から考えると断トツで違います。こういうことで、労働トラブルのお手伝いをしているところです。

8. ホントにあったこわい話

それでは次に、連合山形として対応した特徴的な相談事例を紹介します。1番目のA学習塾。この学習塾というのが有名な歌手がCMソングを歌っている大手学習塾なんですけれども、フランチャイズです。その学習塾の講師をしていた正社員20代の男性が、社長から「教室を閉鎖するので辞めてもらう」と、解雇通告をされました。その後、その社長から「やっぱり教室を残すことにしたよ」と言われたので、「じゃ、私は元に戻るんですよ」と、社長に言ったら、「いやいや、君はこの前、教室を閉鎖するから辞めてもらうと言ったら、分かりました、辞めますと言ったじゃないか。だから駄目だよ。」と言われて、教室は無くならない、彼は戻れない。「これって解雇じゃないですか？」と相談に来た事例です。れんごう山形ユニオンに加盟してもらって会社側と団体交渉をしましたが、なかなか埒があかなかつたので、先ほど言った労働委員会にあっせん申立てをしたんです。しかし、全然聞き入れてくれなくて、労働審判の申し立てを行い、原告代理人として私になったんですけども、その相手側の代理人弁護士が「素人のこんな人が代理人になることがおかしい。労働審判制度なんて、私は反対だ」なんてひどいことを裁判官にしつこく言い、改定時間が30分も遅れるという非常に消耗したことを覚えています。結局は、労働審判で〇〇円払いなさいとなったんですけども、「一銭も払いま

せんよ」と言って異議申し立てをしたんです。この労働審判制度の悪いところが、労働審判が下ってもそれに対して相手が異議申し立てると、普通の本裁判に移行してしまうんです。そんなことから、民事の裁判になったんですが、結局労働審判と同じ金額で和解となり、なんの為に無駄な時間とお金を使ったんだろうなと憤りを感じました。被申立て人側からすれば、弁護士費用や裁判費用が多くなり、労働審判のとおりにおけば良かったと非常にガックリしていたみたいです。

2番目のB電子部品製造会社。これは先ほど言ったリーマンショックの時に、業績悪化と能力不足を理由に8名が解雇された事例です。リーマンショックで経営状況が悪くなったことを理由に、この会社が一番先に解雇していったのが女性、そして次にこの8名が指名解雇されました。解雇理由は能力不足。実はこの8名は、何年か前に吸収合併された会社の社員だったんですね。そういった弱い立場の人をまず最初に矢面にして、能力不足というレッテルを貼って解雇した。これは許せないという思いで私も頑張りました。会社と何回も団体交渉をしたんですが進展なく、労働委員会にあっせん申し立て、結局は、裁判所に「地位保全と賃金の仮払いの申立て」をしました。どういうことかと言うと、今まで通りその会社に在籍していることを認めてくださいということと、解決するまでの賃金を仮に払ってくださいという申立てです。地位保全は認められなかったんですけれども、賃金は支払えという命令が出たんです。解雇されてから1年近く経っていたので、これまでの賃金とこれから解決するまでの賃金を払うかもしれないと考えたら早く解決した方がいいと思ったのでしょうか。また、裁判で、「能力不足と判断した証拠を出してください」と裁判官から言われた時に、ちゃんとしたものがなかったんです。能力不足というレッテルの確たるものがないのに解雇しながら、争いになった途端に能力不足を解雇理由にしたということでしょうね。結局、解雇は撤回されて、その8名は今でも同じ会社で働いています。この時は、新聞やテレビでも大きく報道されました。原職復帰を勝ち取り、今でも彼らが働いているんですから、非常に意義あることをやったなど自負しています。

3番目の居酒屋料理店。男性30代、解雇、残業代未払いという事例。これは、「解雇された」ということで相談に来られました。大きい和食ダイニングバーの料理長でした。いろいろ話を聞くと、毎日のように、朝9時から翌日の朝2時頃まで仕事している。「残業代はどうなっているの?」と聞いたら「残業代は出ていません」と言う。ざっと計算したら、月150時間も残業している計算になって、これはとんでもないと思い、解雇に関する金銭和解分と残業代を含めて会社側と交渉を重ね、請求しました。会社側には社会保険労務士の方がついていて、「この人は料理長だから管理監督者として残業代は発生しません」とかたくなに言い張るんです。同じ頃に、マクドナルドの「名ばかり店長裁判」というのがあって、皆さんご存知かは分らないですけども、店長だということで、月100時間以上働いているんだけど、管理職だから残業代は出しませんという会社に対し、元店長が裁判で訴えて、それが、「管理監督者には当たらない」として残業代を支払えという裁判の結果が出たばかりだったんです。にも拘わらず、山形のこの居酒屋料理店の料理長を管理監督者だとその社会保険労務士が言いなり、問題が解決できずに労使の団体交渉はこじれてしまいました。管理監督者とはどういうことかと言うと、経営者と一体で指揮命令権がある、また、勤務時間、出退勤の自由、何時から何時までいるというものではなく出退勤の自由がある。もう一つはその地位に相応しい待遇を受けている、この3つが条件なんだけれども、普通にタイムカードで管理されて出退勤の自由もなく、経営者と一緒にこういうふうにしますというものもなく、ただ肩書きが料理長という“長”がついただけで管理監督者だとして、結局裁判までいきました。担当の裁判官が、「柏木さん、残業代計算して出してね」と始めから言われたんですね。これ、もう勝ったじゃん。初めから残業代計算してねと言われた時点で、これは管理監督者じゃないですよと裁判官が判断しているんだと思いました。結局、裁判では、未払い残業代と解雇の慰謝料などを含めたお金を支払うことが命じられました。これも大きなニュースとなりました。

このような対応をしながら、もめずに普通に話し合いで解決できるはずなのに、頑なに拒んだりするから、時間も費用もかかってしまうんだよなと残念に思います。できる限り最後の裁判までいかにないように、私達としては交渉のなかで解決したいものだと対応しています。

時間がなくてここにあげた事例を全部説明することはできませんが、最後に7番目のG美容室の事例についてお話をします。これもひどい話です。A子さんが、朝出勤するとオーナーから呼び出されて、1カ月分の給料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」と解雇されたという相談でした。解雇理由は、勤務態度不良。すでに、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とのことでした。私が

オーナーに話し合いに行くと、オーナーは悪びれることもなく、「1カ月分の給料払えば、解雇できるんですよ」と軽く言うんですよ。「1か月前に解雇の予告をするか、平均賃金の30日以上支払わなければいけないという解雇予告制度というのがあるけども、お金払えば解雇が自由にできるかと言えばそんなことはないです。お金さえ払えばできるんだと勘違いしている人がいます。合理的な理由なくして解雇はありえません。ということを理解してもらい、Aさんは職場に戻る意思がなかったので、上乗せした金額で金銭解決しました。

9. 安心して働き続けられる職場にするために

「安心して働ける職場にする」—最後に言いたいことです。今まで話したトラブルに関して皆さん感情として恨みやつらみ、やられたらやり返すという思いがあると思います。会社にはいたくない。しかしその会社を辞めたらお金が貰えないわけですから無職ではいられないということになります。もう一つ、じゃ告発しましょうと訴えてやるということで私達に相談に来るんですけども、私も非常に労働相談の限界を感じています。何かと言うと、最近相談に来る人というのは一人で来られ、個人の問題なんですね。長時間労働とか残業代が支払われないという問題は、その人個人だけではなくて職場全体のはずなんですよ。会社全体のはずなんですね。ですから個人の紛争を解決しても、その人は解決できたかもしれないけれども職場の構造的な問題はそのまま残ってしまう。「あなたと同じようにそういった意識ある人が何人かいないの」と言う、「分かりません」と言うんですね。職場での人間関係が希薄になっているんだなと感じています。労働組合の組織率が2割もないんです。100ある企業のうち労働組合があるのは、20社を切っているんですね。「労働組合をどうして作らないの」と言う、「組合費を払わなきゃいけないから」、「会社に目をつけられるから」とかそういう答えが返ってきます。職場の労働条件を改善したり、雇用を守っていくためには何が必要なのかというと、個人で訴えるというのはなかなかできないので、集団でやるためには労働組合が必要なんだと思うんです。働くということは、安心して働き続けられること、働く人の人件費を簡単にコストと考えずに働く尊厳というものをお互いを感じてもらわなければいけない問題だと思います。なんとかしよう、なんとかしなければと思っても一人では無理です。仲間づくりをすること、労働組合に加入したり結成することによって、職場の改善ができていくんだろうと思っています。個別の問題に留まらず、働く者みんなが団結することが大事です。労働組合の組織率は、私達も労働組合をつくったり増やしたりする努力はしているんですけどもなかなか広がっていかないというのが現実です。皆さんもこれから就職するするでしょう。労働組合がある職場に就職される方もいるだろうし、就職したけれども労働組合がなくて、「あれっ？」と思うことばかりに直面するという方もいると思います。そういった場合は、個人の問題に留まらずに「私から私たちへ」という全体の問題として、職場の問題、仲間の問題として捉えて考えていただきたいと思います。

先ほど過労死の問題などもお話しました。そこまで過労自殺に追いやられる人というのは非常に真面目で、長時間労働について、「私がもうちょっとちゃんとしていけばうまくいくんだ」とか、「私がもっと頑張ればなんとかなるんだ」と自分を追い詰めていってしまうんですね。そうしながらいつまでも仕事にしがみついてしまう。有名な広告代理店に入った東大卒の女性が、過労自殺しました。自分を追い込んでいって追い込んでいって心が疲弊し、自らを死に追いやってしまったという事件がありました。「希望の会社に入ったんだから」とか、「せっかく立派な会社に入ったんだから」とか無理してします。先ほども言いましたけれども「看板にだまされるな」ということです。せっかく入ったんだからって、会社や仕事にしがみつかず、自分の命にしがみついてもらいたい。やり直しなんて本当できます。やり直しは何度でもきく。私も大学を卒業してから、3度の転職をしています。職場の仲間が指名解雇を受けたことを発端に、「それっておかしくないか？」と、仕事終わってから喫茶店にみんなが集まり、みんなで相談し労働組合をつくり会社と交渉をしてその指名解雇を撤回させました。その後、内容証明郵便で「懲戒解雇」を告げられました。職場の風紀を乱したとしてという理由でした。そこから、解雇撤回に向けて裁判で争いました。当時、新聞やテレビでも継続してニュースになりました。そういったいろんなことがあっても、今は、連合山形にいます。皆さんせっかく入ったのにとか、ここヤバいんじゃないのと思いつつも仕事や会社にしがみつきのちですけども、それよりも自分の命を大事にしてください。「これっておかしくないですか？」と電話をください。安心して働き続けられる職場をみんなで作っていきましょう。

今日はありがとうございました。