

働く現場で起きていることーホントにあったこわ〜い話ー

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。どうぞよろしくお願ひします。

今日のテーマは「働く現場で起きていること〜本当にあった怖い話〜」ということで、私がこれまで労働相談で対応してきた具体的な事例などを紹介しながら、なにが問題なのか、どう対応したらいいのかなどを皆さんにお話したいと思っています。

ところで、連合山形を知っている人、聞いたことあるという人、ちょっと手をあげてもらえますか？結構いますね。なにで知りましたか？「ネットとかで調べて」

なるほどありがとうございます。ネットで出てきますので、そういったところから連合や連合山形を知ったんですね。実は身近なところで「連合山形」が皆さんの目に触れているんですよ。市内を走っている山交バスの横に「労働相談は連合山形に」と書いてあるラッピングバスが走っています。仙台から来られている方は、毎日聞いていると思います。学生の皆さんが降りる停留所が近くなると「労働組合の連合山形です」というアナウンスが流れています。一昨年までは「労働のことなら連合山形にご相談を」というフレーズでしたが、昨年からは「36協定を締結しましょう」というフレーズでアナウンスしていると思います。そういうところで連合山形のCMをやっていますので、見かけたら、あれだなと思ってください。

皆さんのお手元に最低賃金のチラシがあると思います。裏にQRコードありますね。連合本部と連合山形。とりあえず皆さんスマホを持っていると思うので、連合山形を開いてみてもらってもいいですか。連合山形のFacebookが開かれます。直近のニュースでは、前回の小口会長代行の山形大学での連合山形寄付講座を紹介しています。Facebookに関しては私が担当していますので、是非皆さん「いいね」を押してください。連合山形の活動状況がわかりますので、見ていただければなと思っています。

皆さん、大学2年生ということで、来年には就職のことを考えなきゃいけない。就職の選択は本当に人生のなかで本当に重要な選択になるとなっています。自分が何をやりたいのか、どういう仕事に就きたいのか考える時期なんだろうなと思います。私にも子ども2人います、上の子どもが今は21歳なんですが、高3の時、大学受験間近になって、「声優のオーディションを受けに行く」とか言い出して、入試センターの受験料を払って申し込んでいるのにびっくりしました。どうせ落ちるんだろうなと思って、あまり気にしてませんでした。しばらくして、「ところであれどうなった」と聞いたら、「うん、合格したと次の日に連絡来た」と言うんですね。えーとまたまたびっくりしました。でも、本人は、あまりにも合格の連絡が早かったんで不審に思ってネットで検索したら、会社自体はあったんだけど、グレーな会社だという口コミが多くてやめたということでした。それで、その話はなくなったんだろうなと思ったら、「俺は声優になるんだ」と言って、専門学校通って今東京にいます。「声優になれるのなんて一握りのまた一握りしかないだろうから、お前、一生居酒屋のアルバイトで終わるよ」と言ったんですが、「それが悪いの？」なんて生意気なことを言っていました。子どもの将来のことを心配するのは、皆さんの親も当然だと思いますので、夢に向かっていくということも大事ですけども、自分がその夢に向かって本当に飯を食っていけるのかということも大事なんでね、そこも考えていかなければいけないだろうなと思っています。

下の子どもは中学3年生で、ついこの前までは部活でバスケットボールをやって、なんと全国大会に行っちゃったんですよ。部活も終わって受験モードに入るのかなと思ったら全く入らずに、本当に困ったもんです。今、慌てて塾に行っているんですけども、その塾の先生が山形の学生さんのようで、大変ですよ、塾のアルバイトというの。本当に思います。塾で働いてる人のトラブルについても、あとで具体例を挙げてお話しします。今日はそういった、皆さんがやっているアルバイトのトラブルも含めてお話をしていきたいと思っています。よろしくお願ひします。

2. 労働組合ってどんな役割？

前回の講義のアンケートで、連合山形についてももう少し聞きたかったというお話があって、ざっくりともう一回紹介していきたいと思っています。

労働組合の役割についてですが、職場レベルの課題から社会的な問題まで解決する、それが労働組合です。一般的には、自分の職場の中の賃金の問題であったり職場の環境の問題を労使で話し合っ解決していく。それが労働組合なんだと。もう一つ、労働法制、社会保障制度、経済政策など様々な社会問題も解決する。その政策制度の要求を連合という団体を通じて国に要求しながら、あるいは審議会に入って制度を変えていく、法律を変えていく、改めていくという行動も行っていきます。

実は今日の午前中、山形地方最低賃金審議会というのがありまして、私も委員として出席してきたところです。後で話しますが、最低賃金というのは各県で違うんですね。各都道府県で金額が違います。山形県は、今年度は790円になりました。10月1日からです。その最低賃金額を決めるための審議会が山形地方最低賃金審議会、そこには公益側の委員、そして労働者側の委員、使用者側の委員が集まって議論するんです。その公益側の委員には、山形大学の先生も入られています。そういった制度を決めていく審議会にも労働組合の人が入って関わっているんです。

常に働く人や生活者に寄り添う、それが労働組合だということでは、連合でも「ゆにふあん」というのを立ち上げまして、ユニオンのファンづくりと言う、略して「ゆにふあん」と言うんですけれども。最近は労働運動だけではなくて、地域の運動と一緒にやっていく。その事業をクラウドファンディングを通じて皆さんから援助を受けながら維持していく、運動を広げていくということをやったりしています。また、労働相談で困っている人の相談を聞き入れて、その解決に取り組んだりしている。そういったものが労働組合の役割だろうと思っています。

連合は、大体700万人の組合員が加盟しています。労働組合のナショナルセンター、全国中央組織です。例えば〇〇自動車労働組合とか〇〇製造組合とか、そういう企業別の組合がいっぱいありますが、同じ業種でまとまったのが産業別組合ということで、市役所や役場など自治体の職員の皆さんが集まっている自治労という組織、製造業だけで集まっているJAMという組織とか、あるいは自動車製造とか販売の組合で集まっている自動車総連というようなそういった産業別で分かれてまとまっています。その上にこの連合があって、全体の中央組織として全体の取りまとめ役になっています。47都道府県に地方連合会があって、山形には連合山形が構成されているということです。ざっくり説明するとこんな感じです。

3. バブル期—就職氷河期—現在 雇用情勢の変遷

本題の中身に入っていきたいと思います。有効求人・求職・求人倍率の状況ということで労働局から出されている資料を出してみました。2019年8月の全国の有効求人倍率。全国では1.59倍ということで0.05ポイント前月を上回っています。山形ではずっと雇用情勢については、「引き続き改善している」とコメントが出ています。山形は1.50倍。ずっと1倍を超えていて、かなりの有効求人倍率の高さです。そのうち、正社員の有効求人倍率はというと1.07倍で前月よりも下回っているんですけれども、1倍を超えている状況です。このグラフを見てもらって、2009年度の山形の有効求人倍率の平均が0.36で、全国では0.45です。これは何かと言うと、これはリーマンショックの時ですね。後でちょっと触れたいと思いますけども、こんな時期もあった。今の1.50倍といったらもう本当に夢のような数字ではありますが、本当に大変な時期でした。2008年、2009年あたりですね。

次のグラフは完全失業率、有効求人倍率の推移を表した表であります。皆さん、バブル期とか氷河期とかいろいろ聞いたことがあると思います。就職バブル期は大体1988年～1992年。通説には1986年～1991年と言われています。大体実感した、ああバブルだなと実感したのが1988年頃からと言われています。この就職バブル期は超売り手市場で、今も人手不足で売り手市場と言われていいますが信じられない時代でした。同級生が大学を卒業してある証券会社に入ったんですが、入って一年目の冬のボーナスが100万を超えたと自慢していました。もう本当にそういうウハウハ状態の時代で、東京では、会社の留守番をちょっと2時間ぐらいしただけで1万円もらえたというような時代でした。このバブル期、土地と株が異常に高騰したということで当時土地転がし、地上げ屋というのが流行って、土地を買ってまた別な所に高く転売していく、どんどんどんどん値段が上がっていくんですね。土地が高騰していく。なかなか売らない所には地上げ屋と称してヤクザが乗り込んで行って嫌がらせをする。地主は、泣く泣くそこを手放していく。またその土地を買ったヤクザが土地転がしで高く売っていくという異常な地価の高騰がありました。東京の銀行の店舗前に地上げに絡んで右翼団体

だかヤクザがバキュームカーを突っ込ませて人糞を撒き散らすという嫌がらせをした事件もありました。本当に異常な現象がバブル時代でありました。今も大きい電話を持って「しもしも」と言っているタレントがいたり、バブリーダンスが流行ったりで、皆がああの時代に戻りたいと思っているのかなと錯角をしてしまいますけれども、東京はとんでもない騒ぎでした。そんなバブル期。就職なんてだいたい10月に内定式が行われていました。他の会社に行かないようにクルージングで学生を招待して内定式をやる。何日間もクルージングでドンチャン騒ぎしたり、観光ホテルに詰め込んで、内定式だと言って他は受けさせない。そこまで良い待遇をして、さらに、大卒新入社員の給料を今まで働いていた人以上に基本給を上げた。それが社内でも問題になったというような時代でありました。

このグラフの山になっているところがバブル期の時の有効求人倍率ですね。ところがそんなバブルは長く続かないもので、ガクッと下がっています。バブルが崩壊してここから就職氷河期が始まるわけです。1990年から地価や株価の暴落が始まって、政府の方で金融の引き締めを行ったことによって倒産する会社が増えて、急に景気が悪くなってきた。バブルが崩壊して銀行や証券会社があちこちで潰れて破綻していくということが起きたんです。

その後、就職氷河期が続くわけですが、今政府の方で、今の30代、40代の就職氷河期の時代の人たちに対して正社員になれるような支援プログラムを行うという発表が先日ありました。本当に時代が時代だったために、普通であればちゃんと正社員で就職できたはずなのに、大学出たのにずっと非正規社員としてパートやアルバイト、派遣社員で転々としている人が多かった時代でした。その就職氷河期を超えて、山形でも改善して、有効求人倍率がずっと上っています。今1.50倍ですからね。そんな時代になったにもかかわらず、「マクドナルド難民」が増えているというニュースを見ました。あまりにも賃金格差がひどくて年収200万円に満たない年収100万円ぐらいしかない人が、住む所もなくマクドナルドでずっと夜を明かすという人が増えているというニュースがありました。マックのハンバーガー1個と水で朝までずっといるという話で、有効求人倍率が上がったにもかかわらずそういった人達がいる、賃金格差と貧困がどんどん広がっているんだなと思えてならないです。

次に、「労働者」についてお話しします。労働者とは、労働基準法という法律では、「職業の種類を問わず事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」をいいます。会社の指揮監督下にあつて、賃金が支払われる者ということで、正社員から契約社員、嘱託社員、パートタイマー、アルバイト、派遣ということで雇用形態を表にしました。ここに書かれていとおりで、正社員からアルバイトまでは直接雇用、その会社で雇用されるということですが、派遣社員は派遣会社との雇用契約を結んで別の会社に派遣されて働くということなので間接雇用です。正社員以外、契約社員、パートタイマー、アルバイト、派遣については全部非正規雇用と言われております。だいたい時給制で働く人たちが主です。

もう一つ、いろいろと問題なのが請負労働者です。これは会社と直接雇用関係を結ばずに「この仕事をいくらでやってくださいよ」という契約に基づいて働くので、怪我しようが何時間も働こうが、その会社にとっては関係ない。「この仕事をいくらでやってくれ」というお金で請け負ったということなので、それは、労働基準法上の労働者ではないということで、まったく労働慣例の法律の適用はないということになります。こういった労働者の雇用形態の種類があるということです。

4. 学生アルバイトにもワークルールありです！

皆さんに関係ある学生のアルバイトにもワークルールはあります。アルバイトも労働者です。曜日・時間共にテンポラリーに勤務ということで、昔はアルバイトというと学生や主婦が主でした。今は人手不足でだんだん正社員になる人が増えましたけれども、ついこの前まで本当に正社員になれずにアルバイトでずっと働いている人が多かった。皆さんも学業が本職ですから、アルバイトで働いていると思います。アルバイトも労働者ですから、契約に基づいて働く、労働法の下で働く。さっき、塾の話をしましたけれども、全国に知れわたっていて、テレビでコマーシャルをやっている有名な塾がいっぱいありますよね。例えば〇〇塾という塾が山形にあります。だいたいフランチャイズです。ですから山形にある〇〇塾というのは実は近所に住んでいるどこかのおじさんが経営者だったりするわけです。ですから、看板で安心しない、テレビでやっている有名な塾だ、有名な会社だ、有名なコンビニだ、ちゃんとしているんだろうと思って入ったら全然話が違うじゃないかという

こともありますので、契約者は誰なのかということをちゃんと見極めた方がいいでしょう。

先ほどアルバイトも労働者、アルバイトにもワークルールがあるんだと言いました。まず、雇用契約。雇用契約についてはアルバイトでも何月何日から何曜日と何曜日と何曜日働きますとか、面談のなかでそういう契約を交わすわけですね。それが口約束ではなくて書面で明示しなければいけないということになっています。口約束で時給は 1000 円やるよと言っていたのに、いざ働いたら 790 円だったとかそんなことがあります。しっかりと書面でくださいと言うことが大事です。

労働時間に関して、何時間でも働かせていいわけではありません。これは正社員もアルバイトも同じで 1 日 8 時間、週 40 時間と決められています。そこを超えてはいけません。でも働いている人いるじゃんと思われるかと思います。それ以上に働くためにはしっかりと協約を結ばなければいけません。これが 36 協定です。36 というのは労働基準法 36 条に記され決められているものです。従業員の過半数を占めている労働組合か、あるいは従業員さんの中で選ばれた代表者と協定を結ぶことによって残業をしてもいいよということになるのです。これを結ばずに残業させている会社が約 4 割いるという話ですので、ここもしっかり気を付けていかなければいけないなと思っています。

次に最低賃金。皆さんのお手元にチラシをお渡しました。10 月 1 日から 790 円です。先日、鶴岡の組合の人から電話がきました。「この前ファミレスの前を通ったら 763 円で募集していました。店長を呼んで、『あなた知らないんですか、10 月 1 日から最低賃金は 790 円ですよ。』と言ったら、『誠に申し訳ございません』と言って紙を貼り替えて金額を 790 円に直した」ということでした。どっちにしても最低賃金で募集しているんですね。最低賃金が上がって喜ぶ人の多くがコンビニでバイトしている人たちですね。だいたい最低賃金で働いているので、毎年賃金を上げてもらえるのは山形地方最低賃金審議会で上げてもらえることによって自分たちの賃金が上がっていく、時給が上がっていくと喜ばれています。

次に残業代に関してです。先ほど言った残業というのは 36 協定を締結しなければいけない。それによって残業できて、その残業代として 1 時間 2 割 5 分増しで支払われるということになります。この残業代ですけれども、気を付けなければいけないのは、結構今多いのが求人に 1 カ月 15 万円とか、1 カ月 20 万円と表示されているんですけども、その 20 万円の中に残業代込というケースが結構あって、就職してから後で問題になる。「残業代が出ないんですけども」と言ったら、「残業代込だよ。求人票で出したのは残業代込なんだよ」と言われたということがよくあります。これを固定残業代あるいはみなし残業制度と言っています。そういった固定残業代という制度があることで今ちょっと問題になっているところです。

休日や有給休暇についてですが、アルバイトでも有給休暇があります。皆さんの中で、アルバイトをしていて有給休暇をもらったという人います？ いらない。では、週 1 日のアルバイトでは、有給休暇はもらえないと思う人？ いるね。もらえるんです、週 1 日でも。短時間で 6 カ月週 2 日学習塾のバイトをしました。そしたらその人は 3 日間の有給休暇がもらえます。いろんな労働基準法の本にも週何日で何日の有給休暇がもらえるのかと表に出ていますので確認してみてください。アルバイトをしていても有給休暇もらえるんだということを知ってほしいなと思います。

次に退職についてですけども、今問題になっていますね。人手不足のせいか「辞めさせてくれない」という相談が増えています。「辞めるんだったら誰か代替りの者を連れて来い」と言われたなどがありますけども、そんなことはありません。辞めたいと思った時に 2 週間前に申し出れば民法上これは辞めることができるということです。退職についてもそこをちゃんと押さえておけば、辞めたいのに辞められないということはありません。

次に、労災保険。1 日だけのアルバイトという場合でも大丈夫です。アルバイト先で怪我しました。それは業務上の災害になりますので労働災害保険の補償の対象になります。今まで話したアルバイトも労働者ですからこういった労働法に則って正社員と変わらないということで押さえてください。

5. ブラック企業 — しかし、「ホワイト」なんてないんです！

次にブラック企業についてです。もう聞き慣れた言葉です。ブラック企業。ブラック企業とはどういうものなのか、その定義は別になんですけども、従業員に対して心身の荷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ほうがいい企業などがブラック企業と言われています。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、低賃金や過大な

ノルマ、セクハラ・パワハラ。激務で過剰なストレスがかかりうつ病になったとかありますね。最近問題なのが、過重労働の末に自分で命を絶ってしまったという悲しいニュースです。ここ数年では、居酒屋店長、大手広告代理店、放送局などの若い社員が、長時間労働で精神的に異常をきたしながら、自分で自分の命を追い詰めて自殺するという悲しい事件がありました。会社から「代わりはいくらでもいる」とか、「嫌なら辞めろ」というようなことを言われながら長時間労働を強いられていたようです。そんなことが続いて、ブラック企業というのが有名になっていきました。

いろいろ問題があります。「この会社はブラックだ」、「ここはホワイトだ」なんて言う人がいますけども、私は黒か白かじゃないと思います。どんな会社にもでも改善すべきところ、直さなければいけないところいっぱいあるんです。ホワイトだからなんでもOKということはないんですね。ブラックだからなんでも悪いというわけじゃなくて。ですから、そこで働く人たちがしっかりと何が悪いのか指摘して直していく、そういった働きかけが必要なんだろうと思っています。解雇された人や「こんな会社を辞めてやる」と言って辞めた人が「やられたらやり返す」と言って裁判で訴えたりします。それだけで済むのかな、それだけで職場の問題が変わるのかなと疑問に思います。では何をするのかというのは後でちょっとお話をしたいと思いますが、だから労働組合が必要なんだと思っています。

6. 労働相談は、連合「なんでも労働相談ダイヤル」へ！

「なんでも労働相談ダイヤル」としてフリーダイヤル「0120-154-052」で相談を受け付けています。2018年9月～2019年8月末までの1年間の労働相談が221件です。ここ数年、相談件数は減っています。リーマンショックの時は本当に多くて、400件近くまで相談がきたことがありましたけれども、最近は雇用関係が改善されてきているのか、解雇などの雇用関係の相談が減っています。全体的に数が減って昨年度は221件でした。相談関係別でみると、労働契約関係が47件で最も多く、次いで残業代未払、最低賃金に関する賃金関係、パワハラやセクハラなどの差別関係と続いています。ここ数年多いのがパワハラ、セクハラなどの差別関係です。教育現場でも学校の先生が同僚の先生をいじめていたというニュースがありましたけれども、そういう職場のいじめ問題とか、出産休暇後に職場に戻ったら「君のいる所はないよ」と言われたとか、通勤できないような所に異動を命じられたりとか、そういうのをマタニティハラスメントと言いますが、そういう相談が増えています。労働契約関係が47件と多かったのは、去年4月から始まった無期転換ルールの関係で増えたようです。どういうことかと言うと、非正規のパートやアルバイトで働く人はだいたい、1年更新あるいは3カ月更新などという形で契約を見直しながら働いています。有期雇用と言います。その有期雇用で5年間続けて働いているとひとは、「更新がない無期雇用にしてください」と申出ることができるという法律ができました。去年の4月から、その5年目にあたる人が出てくるということで、急に会社からいじめが始まったとか、仕事を上げられたとか、そういう相談が来ています。無期転換ルールの5年に差し掛かることから起きているんじゃないかなと思っています。

7. 個別労働トラブルに対応します！

具体的に労働相談への対応ですが、先ほど言いました「0120-154-052」のフリーダイヤルで受け付けるんですが、電話での対応だけでなく事務所で面談し相談する場合があります。これはちょっとやばいな、これは単なるアドバイスだけでなく、ちゃんと会社と交渉していかねばまずいなという場合は個人加盟労働組合の「れんごう山形ユニオン」に加盟してもらって会社との交渉に至ることになります。なぜ労働組合に入ってもらおうのかというと、個人が「これおかしいからなんとかして下さいよ」と会社に言っても、「そんなの関係ねえ。うるさい」で終わってしまう可能性が強いですが、労働組合が会社に「団体交渉」を申し入れた場合、会社は団体交渉を拒否できないという法律で守られているのです。これは労働者を守る労働組合法という法律なんですけど、そういう法律があるので労働組合に入ってもらって会社と交渉を行うということなんです。

裁判を行うと金銭的にも時間的にも非常に負担がかかります。裁判をやったから必ず勝るとかは保証できません。裁判を一人でやるというのは難しいし、弁護士をつけると、弁護士には着手金を払う、裁判費用もかかる。裁判で勝ってお金を貰ったとしてもそこから弁護士に成功報酬を支払わなければいけないというわけで、

時間もお金もかかる。普通の民事の裁判だと月1回ぐらいしか開かれず、その月1回の裁判が、書面を渡して「次回の裁判は…」。

日程調整だけで、ものの5分で終わっちゃうのが現実なんです。ですから本当に時間がかかります。そういうことで早期解決に向けた交渉力というのが求められ、団体交渉で解決を図ることが大事なんだろうなと思っています。

その団体交渉で、最近問題になるのが、会社側の方で依頼する社会保険労務士です。社会保険労務士は争議の中に介入してはならないという決まりがあります。それにもかかわらず社会保険労務士の方が団体交渉の中に入って、会社の人は一切口を開かずに社会保険労務士だけが口を開いて「それは認めません。それは認めません」の一点張りで、交渉が全然前に進まないようなケースが増えていきます。また、「私は代理人だ」と言っただけで、会社の人は一切口を開かずに社会保険労務士だけが口を開いて「それは認めません。それは認めません」の一点張りで、交渉が全然前に進まないようなケースが増えていきます。また、「私は代理人だ」と言っただけで、会社の人は一切口を開かずに社会保険労務士だけが口を開いて「それは認めません。それは認めません」の一点張りで、交渉が全然前に進まないようなケースが増えていきます。また、「私は代理人だ」と言っただけで、会社の人は一切口を開かずに社会保険労務士だけが口を開いて「それは認めません。それは認めません」の一点張りで、交渉が全然前に進まないようなケースが増えていきます。

では、個別に労働トラブルの解決方法としてどういうことがあるのか。裁判の話をしましたけども、ここで6つほどあげてお話しします。

まず、1つ目に、大体思いつくのは労働基準監督署だと思います。労働基準監督署は地域全部にあるわけではないんですけども、庄内、新庄、村山、山形、米沢の5地域にあります。労働基準法に関する監督機関で、労働基準法違反があれば指導や是正をします。「賃金払われていません」とか、「最低賃金が790円に上がったにもかかわらず前年の763円のまま」とか、そういう労働基準法に関するものに対して労働基準監督署に申し立てをすると、それをしっかりと是正指導するということで、労働に関するトラブル全てを扱う機関ではないんですけども、解雇やパワハラとかセクハラなどの相談をする総合労働相談センターというのがあるんですけども、労働基準監督署がそれについて取り締まるという所ではないので、全てなんでもかんでも労働基準監督署に行けばやってもらえるかというところではなくて、だいたい相談に行くとガックリ肩を落として帰ってくるというのがよく聞く話です。

2つ目として労働局での紛争解決援助制度があります。これは解雇になったとかトラブルが生じた時に、あっせんと言って、あっせん委員が会社と相談者との間で話し合いの仲介に入り解決できるようにする機関です。和解できないと不調になって終わっちゃいます。無料です。和解できるといいんですけども、和解できないとそこであっせん中止になってしまうので、ちょっとそこが難があるなと思います。

同じように労働委員会というのがあります。県庁の中にあるんですけども、労働者・使用者・公益代表による労働委員会が間にあってあっせん・調停・仲裁をするということで、先ほどの労働局のあっせんと同じでお互いの主張を聴取しながら和解案を提案される。和解できないと不調ということでそこであっせん打ち切りということになります。ただ、労働委員会の方が、三者の委員がいるので、しっかりと時間をかけてやってくれるかなと今までの経験の中ではあります。このように、個別の労働紛争の解決援助制度として、労働局や労働委員会という機関があります。

しかし、そのような機関で、不調になった、全然話にならなかったという場合どうしようというケース。先ほど裁判と言いましたが、普通の民事の裁判ではなくて、その一つ前に労働審判という制度が2006年にできました。この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ということで、労働者側から推薦された労働審判員と使用者側から推薦された労働審判員1名ずつと裁判官の3名でもって構成されて調停が行われます。原則3カ月で終了、3回の審理で終わります。先程、民事の裁判は、1カ月1回ずつやって日程調整をしたりして永遠と長年続いちゃいますよと話をしましたが、そういうのではなくて、期限が原則3カ月3回の審理と決めているので、費用も普通の裁判の半分くらいですし、期間も短いということで、労働審判を利用される方も増えています。ただ問題もあります。労働審判で下される労働審判の3回目が終わる前に和解案が提示されて和解するケースも多いんですけども、和解案に応じない場合、最後に、「〇〇円を払って解決しなさい」という労働審判が出ます。そこで決着つくのかなと思うんですけども、例えば、「100万円支払いなさい」という労働審判が出て、申し立てた人が「分かりました。それでチャラにします」と受け入れたけれども、申し立てられた会社側が「審判は受け入れません。一銭も出しません」と言って異議申し立てられてしまう場合もあります。そうすると、本裁判にうつってしまうんですね。本裁判にうつるということは、時間がかかる民事の裁判から、またやり直すということになってしまうというデメリットがあります。それでも、それほど難しい事案でなく、解決できるような事案であれば労働審判がい

いのかなと思っています。

5番目に裁判。先ほど言ったように時間と費用がかかるということです。

最後6番目に記載したのが、労働組合です。先ほど申しましたが、職場の問題あるいはいろんなトラブルに関して労働組合に相談したり個人加盟労働組合に加盟して組合員となって、会社に対して団体交渉を申し入れを行い、会社と交渉を行って解決が図られるということです。労働組合なので、成功報酬などは取ってはいけないことになっています。ただ、労働組合に加入するので、組合員としての組合費は当然必要になります。連合山形にある個人加盟労働組合「れんごう山形ユニオン」の場合は、毎月600円の組合費をいただきながら運営をしています。こういった形で労働組合としてトラブル解決に取り組んでいます。

8. ホントにあったこわい話

個別の相談事例について見ていきたいと思います。連合山形が対応した特徴的な相談事例ということで、これ以上いっぱいあるんですけども時間内で収まらないと思いましたので、主な「ホントにあったこわい話」を紹介します。これは私が全部対応したものです。

まず1番目。A学習塾。塾の講師の解雇問題です。こんなことがありました。20代の男性の塾の先生でしたけれども解雇の問題です。「教室を閉鎖するので辞めてもらう」と社長から学習塾の解雇を通告されました。本人は、「教室がなくなるんだから仕方がないんだ」と思い、「わかりました」と答えて、退職届を出したんです。その後、経営者が「やっぱり、教室は残すことにした」と撤回したんですね。保険証などを会社に返しに行った時に、社長から「この前、会社閉じると言ったけどもさ、気持ち変わってやっぱりやるよ」と言われたそうです。それを聞いて、本人は「じゃあ、僕はまだ講師としていられるんですね」と言ったら、「いやいやいや、この前辞めるって言ったじゃん。だから戻れないよ」というそんな理不尽な辞めさせられ方の相談で来られたということでした。労働委員会にあっせんを申立てたんですけども、相手側が「解雇の撤回も和解金も一銭も払わない」ということで、解決に至りませんでした。こういうトラブルになると、必ずその人について本当にあったのかでっち上げたのか分からないようなことがどんどん出てきて、「こいつはこんな奴なんだ。こんな悪い奴なんだ」という話が相手側から出てくるんですね。それだけでも憤りを感じるわけですが、相手側が「一銭も払いません、また復帰させることもしませんし、解雇のためのお金も払いません。」ということでしたので、労働審判を申し立てました。労働審判というのは、別に弁護士を立てなくてもいい制度です。労働組合の役員が代理人になることができると書いてあったんですね。これを見て、私が汗かいて、労働審判申立書をつくり、代理人として許可申請して受け入れられれば弁護士費用は浮くなと思い、徹夜して申立書をつくりながら山形地裁に持っていきました。代理人許可申請書もつけて持って行ったら、なんと許可されたんですね。労働組合の役員が労働審判の代理人になった人は、これまで全国で2人しかいないということでした。そのうちの1人です、私。なのに、職場関係からは宣伝もコメントもなく。もうちょっと「すごいね」とか「やったね」とか言ってもらいたかったなと思うんですけどもね。

労働審判では、相手方に「〇万円支払いなさい」という審判が下りました。「やったあ」と相談者と二人で喜んだんですが、ところが、「一銭も払いません」ということで異議申し立てをされて本裁判に移行することになってしまいました。いざ、本裁判になったら、法廷に出ただけで、相手側が和解しますということで結局〇万円を払いますということになって、「だったら、労働審判を受け入れればよかったじゃん」って憤慨しました。本裁判になると、また他に弁護士の着手金から申立費用がかかるんですよ。これで一番得したの誰か。相手側弁護士ですよ。弁護士しか得していないです。労働審判で分かりましたと言えば〇万円で済んだものの、異議申立てをして裁判になってそれだけの費用もかかってしまった。ひどい話ですが、これはこれで金銭解決で和解したという事例です。

2番目のB電子部品製造会社です。ちょうどリーマンショックの時に電子部品の製造会社に勤める8人でした。解雇されたということで相談にきました。その理由を聞いたら、「能力不足」とのことでした。みんな、主任とか係長の役職をもっているのに、いきなり「能力不足」という理由で解雇。「れんごう山形ユニオン」に加盟してもらって団体交渉を行いました。銀行から出向している部長が、なんでこの人達を解雇したのかというのを説明するわけなんですけども、よくよく調べたらこの8名というのは吸収合併された方の会社の従業員さんだったんです。そして、その前にパートの女性が十何人も解雇されているんですね。会社としてはリーマン

ショックで経営状態がちょっと悪化していたという理由はあったにせよ、パートの女性をまず切って、次に、吸収合併された方の本社からすれば弱い側の従業員さんを切っていったということなのでしょう。結局、裁判になったんですけども、裁判官から「なんで能力不足だと判断したんですか」という問いかけがあって、出した資料が裁判官から「これ最近作った資料じゃないですか」と見破られて、「解雇された日から和解で復帰するまでの賃金を払いなさい、ボーナスも払いなさい」という「賃金仮払いの仮処分命令」が出たんです。すると、途端に、会社は解雇を撤回したんですね。彼ら8名は復帰しました。今でも働いています。裁判の最中に、「こんな会社いたくないから辞める」とか弱音を吐いていたんですけども、ちょうどリーマンショックでしたから、「今ここで辞めて他の所に入れるわけがない。」と叱咤激励し、その8人で労働組合をつくり、復職めざして頑張りました。リーマンショックという背景があるんだけど、合理化のために「能力不足」なんて理由を後から取ってつけて解雇するというのは絶対許されないという思いで、頑張って解決した事案です。

3番目。居酒屋料理店の料理長の解雇事件です。解雇の相談でしたが、いろいろ調べたら、朝9時に出勤して、昼の2時間ぐらい「中抜け」といって休憩し、また3時頃から次の日の深夜2時頃まで働いていました。月に150時間を超える仕事をしていたんですよ。タイムカードもあって、そういう証拠が残っていた。会社と交渉したんですけども、「この人は料理長だから、管理監督者で残業代は発生しません」と言い放ったんです。社会保険労務士でした。「管理監督者」とは、社長とか経営にかかわる人なんです。「出退勤の自由がある、経営に参加している、その地位にふさわしい待遇がなされている」という3点が揃って管理監督者なんですけども、この方はただ単に料理長という名前だけで、タイムカードで出退勤も管理されているし、人事権ないしということでした。少し前に、マクドナルドの「名ばかり店長裁判」が有名になり、「名ばかり店長」だということでも残業代を払いなさいという判決が出ているにも関わらず、「料理長は管理監督者だから、残業代発生しません」なんて言って、結局裁判になったんです。裁判長から最初に呼び出されて言われたのが「残業代計算してね」でした。「勝ったじゃん」と思いましたね。裁判所は、すぐに「これは管理監督者にあらず」ということで残業代を計算させたんでしょう。結局、残業代と解雇予告手当含めて、裁判で勝ち取ることができたという事案でした。

9. 私だけの問題じゃない、私たちの問題なんだ！

こういったトラブルに対する対応を紹介しながらも、告発の限界を感じています。何を言いたいかということ、職場でのトラブルに対し、「やられたらやり返す」とか「仕返ししてやる」の対抗でいいのか、損害賠償を求めたり告発すること、それでいいのかということです。そうじゃなくて、やはり私たちは、「働く尊厳」というものをしっかりと守っていかなければいけない。個別の問題として自分がされたことを解決するだけでその人の恨みが晴れるかもしれないけれども、職場が変わるかということ、その人の問題解決だけでは職場は変わりません。ですから、自分たちが安心してこの職場で働き続けられるために、自分だけの問題じゃなくて職場の問題として関わってもらいたい。そのために労働組合があるんだ、そして、その労働組合が職場には必要なんだと皆さんにお伝えしたいんです。

昨日、ラグビーワールドカップを見られた方いらっしゃるかと思います。「ワンチーム！」と言っていました。それにちなんだ言葉があります。「ワンフォーオール オールフォーワン」という、有名な言葉があります。一人はみんなのためにみんなは一人のために。まさしく、それが労働組合なんだということです。「私」から「私たち」を考えられる、そんな職場の仲間たちでありたいですね。そんなことを皆さんに訴えていきながら締めたいと思います。どうもありがとうございました。