

安心して働き、充実した人生をあゆむために

木村裕士 (公益社団法人 教育文化協会 専務理事)

1. 自己紹介、労働組合に入るきっかけ

これまで労働組合、連合とか、あるいは農協、労金、全労済はじめ様々な方のお話を聞かれたと思います。今日はこれまでものおさらいをしてもらいますが、途中でワークルール検定の試験の一部にトライしていただきます。

2年前もこの講座で話をいたしました。その当時私は、連合本部で副事務局長をしていまして、この教育文化協会の仕事も兼務していました。2年前に退任し、今は常勤の教育文化協会の専務理事をしています。「働く」ということ、あるいは働く者が持っている「権利」、権利の行使の仕方については、理解していただいているものと思います。この講義で聞いた話は必ずや、皆さんのこれからの人生に役立つものと思います。労働組合のスピーカーは結構正直な話をしたと思います。彼らも最初から労働組合をやるぞと言ってやった人はほとんどいないでしょう。普通に会社に入り、役所に入り、たまたま順番が回ってきて執行委員をやった。それではまっとうと私のように職業生活の最後まで労働組合の仕事をするということになってしまいます。あるいは労働組合や連合に就職をする人もいます。後ろで写真を撮っている清原君も当協会に連合本部から派遣されていますが、一旦は埼玉りそな銀行に就職し、もっと社会的な仕事をしたいと連合に転職しました。そういう人もいます。職員、役員含め、長く専門性のある仕事をした結果、大学教授になった人もいます。

私は、1980年に東京電力に入社をしました。本店の資材部で仕事をしている時に、本店全体を組織する本店総支部執行部に私の学校の先輩がいて、自分の後釜が見つからないので私に声をかけたのがきっかけです。当時の東電労組は高卒組合と言われていました。今はそうではありません。そして本店という職場は、学卒以上の人の比率が高い職場で、そこで1年間常任執行委員をやりました。当時は常任執行委員1年、翌年度に副委員長1年を務めて、経営協議なども経験して、卒業という感じだったのですが、委員長とか書記長という専従のポスト、つまり重要なポストは高卒の人が占めていました。半年くらいしたら、民間連合が結成されて、同時に設立された研究所に研究員として派遣されました。そこで初めて組合から給料をもらう専従の組合役員になっていきます。

労働組合に入れ込んだきっかけについて話をしますと、当時、私が勤務していた資材部というのは、景気がよくて、バブル経済がどんどん膨らんでいた時期でした。仕事がいっぱい来た。都市再開発、住宅開発が進み、ビルも家もどんどん建っていく。そこに電力供給するために配電線や送電線を建設していかなければならない。私は電力ケーブルを買うバイヤーをやっていました。大体6万6千Vから50万Vまでの高圧のケーブルの担当でした。始業時間は8時半で17時20分が終業時間ですが、定時に帰れたことはありませんでした。大体夜の11時45分ぐらいまで踏ん張ってですね。新橋に会社がありましたから、走って行って11時56分の東海道線の最終電車で飛び乗るといって、生活でした。それでも仕事は終らずに週に1回くらい完徹をやっていました。日曜日はたまに休むことがありましたが、結構土日でも出勤していました。そんな職場ですから、横から見ていると、あそこには行きたくないと思っていた部署に配属が決まって、俺の青春は終わったと思いました。もう文句を言う暇も無いぐらいに追い立てられて、気がついてみればワーカーホリックです。周りには激務で身体を壊したりとか、あるいは土日でも会社に出て来て仕事をしている人は、奥さんに浮気を疑われて、奥さんの方が精神を病んだりとか、問題もあったんですね。しかし、そういうことをあまり気にかけることはなかった。他人の心配はしてられないという感じでした。とにかく次から次へと仕事 comes。私は、地中線ケーブルなので、取引会社は住友電工や古河電工などの電線会社が相手です。夜の11時に電話して担当者が帰ったと言うと、何をふざけるかと怒っていた。今から考えればとんでもない奴でした。その当時、夜中の12時過ぎに電話して担当者が出たのは電通だけでした。そういう状況の中で、たまたま先輩から組合やらないかと声が掛かった。

そんなに残業をしているのに、毎月の時間外手当は20時間ぐらいしかつかなかった。それが当たり前だと思っていました。「お前は能力がないから残業するんだ」みたいなことを言われたりして。先輩に声をかけられて組合の常任部に入った時に、労働基準法があるということを初めて知るわけです。

法的には1日8時間、週40時間が原則です。それ以上残業させる場合には、労使協定を会社と結ぶ。労働基準法36条に基づいて締結する「36協定」、この言葉はすでに聞いたことがあると思いますが、それを締結して、労働基準監督署に届けて、初めて会社は残業させることが出来る。そういう法律の立てつけになっていることを初めて知ったわけでありませぬ。当時の職場の36協定は、時間外は原則1カ月45時間、特別に忙しい時はプラス35時間。休日は月に30時間、合計すると110時間です。でも私がやっていたのは多分150時間以上です。月によっては200時間に近い時も多分あった。でも時間外手当は20時間しかつかない。その分ただ働き。深夜割増もされない。労基署に届けている労使協定を違反しているどころか、これを国際的な標準で言いますと「奴隷労働」と言うんですよね。もっとも厳しく罰せられる、極めて罪が重いものだった。

そこで、資材部の各セクションの職場の仲間に2カ月間、毎月、何時まで残業したかをつけてくれと頼んで、それを表にして、翌月の給与明細の時間外手当が何時間というのが記載されるので、そのコピーを持ってこさせて、比較表を作って執行部の会議にかけました。それで労務課長を呼んで、それを突きつけました。たぶん表に出れば、少なくとも労務部長ぐらいは首が飛ぶぞみたいなことで、その課長は、もう一生懸命、職場を回って管理職に説明をして回りました。その人が一生懸命やってくれて、翌月から協定内の時間をつけるようになりました。それでも大きな違いですよね。20時間しかついてなかったのに、110時間付くわけですから。しかも深夜割増もつく。そうすると、私に対しては、組合員から感謝感激雨あられと感謝されました。仕事で褒められたことなどなかったのに、その時は本当に舞い上がりました。これは、電卓叩いている場合ではないぞと、面白い仕事だということで、研究所に行けと言われた時も、わけもわからないのに二つ返事で引き受けてしまったのが、ここまで来てしまったきっかけとなりました。

ですから普通に働いている人たち、サラリーマン、役所の職員、教師、そういった人たちがたまたま、千差万別いろんなきっかけで組合に足を突っ込んで、キャリアを積んできたというのが、ここで話をした人たちだと思っただけだと思います。

2. 教育文化協会の役割

教育文化協会は連合の外郭団体です。労働運動にとって教育というのは大事です。連合が結成された当時も、「連合大学」を作りたいということで、検討をしたのですが、大学をつくるというのには相当なお金も労力もかかるということで諦めて、その代わりに、教育文化協会を設立して、労働組合役員の研修機能を持たせました。現在は、労働組合役職員の育成のみならず、大学の寄附講座も主要な事業になって、全国で25の大学で寄附講座を開設しています。地方にある大学で地方連合会が開設する場合には、資金的な援助やコンサルテーションでサポートをしています。この他、絵画、写真、俳句、川柳、書道の文化展・公募展、労働運動に期待する提言の論文募集もやっており、優秀賞20万円、学生特別賞も設けていまして、月1万円の奨学金を1年間出しています。去年、岩手大学の寄附講座を聞いた学生が学生特別賞をとっていましたので、是非皆さんも応募していただければと思います。

連合は当初、連合大学の創設を構想しましたが、それに代わり大学院を開講させています。法政大学大学院の中に社会人大学院である連帯社会インスティテュートを設置しています。学部卒も受け入れています。ここは労働組合、協同組合、NPO、の3つのプログラムを持っており、社会運動とか、労働運動、協同組合の運動を担う高度職業専門人材の育成に努めています。

3. 労働運動全体を俯瞰する

これまでの講義を振り返っていただきます。幅広い労働組合の活動を組合費の流れから説明をしたいと思います。それからワークルール mini 模擬検定に挑戦していただきます。

職場レベルから国際レベルまでの労使関係では、それぞれのレベルにカウンターパートがいます。そして組合費は毎月一人平均5,000円ぐらい払っています。単位組合、単組の運営費用をそのお金でまかっています。それから、そのうち600円から1,000円程度のお金が産業別組織に納められます。そのうちの95円が連合に納められ、地方連合会には平均116円が納められます。何に使われるかといえば、ほとんど人件費です。もちろん一般の企業と同じようにパソコンやコピー機や通信費や印刷費などにも使われるのですが、運動を担う人件費、あるいは出張の際の旅費だとか、そういうことが主な費用ということになります。その他、例えば闘争資

金というのも、これは特に単位組合の方で積み立てていまして、スト資金も積み立てていたりします。最近ストあまりやりませんが、やる可能性があるところはたぶん今も貯めていると思います。ストするという事は、仕事はしないので、ノーワーク・ノーペイの原則によって、組合員に対して、会社は給料を払いません。そのために組合が代わってその分を補填します。ですから、このお金が大きければ大きいほど大規模に長期間ストが打てるということになります。ストをやるには、組合員に対してスト投票して、スト権を確立します。これをやるだけでも交渉の中では、会社に対する圧力になります。それによって交渉を有利に進めるということで、それでも会社側が折れない場合にはストに突入するということであります。現状はそれほどストが頻発しているわけではありません。フランスでは頻繁に行われます。大規模なストも行われていますが、これはスト権が団体ではなく個人に付与されていることや、子供の時から権利の教育を受けているといったことや、そもそも自由や権利を権力と闘いながら獲得してきた歴史的背景など、日本とは異なるところがあります。

産業別組織では、産業独自の産業政策、あるいはその産業で働く人たちの労働環境、労働安全衛生などの様々な取り組みがあります。あるいは雇用問題が発生した時には、解決に向けて指導的な役割をします。それらの目的の実現のために当然、監督官庁だとか、あるいは政党、政治家に対して様々な要請、理解活動をやったりします。春闘の時にはリーダーシップを発揮して、底上げを図っていく役割ももちろん担います。

その産業別組織が連合に加盟している場合には、連合に対して95円、116円ということで211円、このお金が連合運動のために使われます。ここまでくると、連合の加盟組織の組合員のためだけのお金ではなくなります。すべての働く人たちの労働条件、生活向上のために使われます。よくマスコミなどは、連合は大企業と公務員の組合ではないかと批判するときがありますが、それは全くの誤りです。連合自体は単位組合の組合員のために存在しているわけではないということです。労働運動、労働組合の活動は、組合員同士の助け合いということですけども、連合の運動というのは不特定多数のすべての働く人達の権利を守る運動だということを再確認していただきたいと思います。

こうした運動には、いわゆる大事な原理があります。ILOのフィラデルフィア宣言。まだ日本は戦争中でしたが、フィラデルフィアでILO総会が開かれて出された宣言です。その一節に「一部の貧困は全体の繁栄にとって危険である」という言葉があります。これはILOの行動原則の1つになっています。一部の貧困を許していたら必ずそうでないところにも影響が及ぶ。世界を見れば、あるいは社会を見れば、貧困が犯罪を招いたり、憎悪を生んでテロが起こったりする現状から、理解していただけるかもしれません。

それから産業別組織から国際産業別組織にお金が出ています。たくさん組織があり、一つ一つ説明しますが、国際産業別組織に国内の産業別組織が加盟しています。連合は、ITUC、国際労働組合総連合に加盟しています。連合から組合員1人あたりおよそ4円が納められています。

その国際組織で何をやるのか。経済はグローバル化しているので、政策も国際協調していかないと国内だけではどうにもならない状況があります。当然ILOとは関係しています。皆さん、G20やG8などの首脳国会議があります。その時には、参加国のナショナルセンター、いわゆる連合の代表者が集まって、首脳会議で出される宣言などに働く者としての意見をどうやって反映させるかという会議を行いますし、主催国の首相、大統領と意見交換をして、労働組合としての立場からの意見が反映されるような取り組みも行っています。

OECD、経済開発協力機構という政府間の政策協調機関があります。パリに本部があり、ここは労働組合諮問委員会と経済団体諮問委員会があって、三者構成のような形をとっています。労働組合諮問委員会は通称TUAC。私も連合役員時代には毎年出張しておりましたが、例えば、首脳国会議に向けて、経済政策、社会政策のあり方を労働者の立場から議論して、G8やG20やAPECなどの議論に反映する取り組みを行っています。加えて、アジア・太平洋の組織にも加盟していて、若干の会費を払っています。特にITUCのアジア・太平洋組織、ITUC-APというのは、地域的には大変大きな組織です。事務所はシンガポールにありますが、この書記長には連合から人を派遣しています。先進国が発展途上国に工場をつくったりしますが、現地の事情を無視したりして、労使紛争が起こります。その解決のための手助けをしたりします。経済団体のみならずその国の大臣、時には首相などにも要請をします。それから発展途上国の労働組合に対して、若い組合員役員対象に研修を実施して人材育成の手助けをしたり、労働組合そのものに対する支援も行ったりします。

連合本体とは別に国際労働財団という外郭団体があり、ここも政府の補助金も使いながら、発展途上国の労働組合の人材育成や民主主義の健全な発展のための様々な取り組みをしています。労働組合の世界には、大変

幅広い活動領域があるということを理解していただきたいと思います。

それらの取り組みだけではなくて、連合運動は自由と平和、民主主義を大事にしています。そのための取り組みもしています。連合が使っている会議室の中の一つを、ずっと無償で提供していた組織があります。

2013年にネルソン・マンデラさんが亡くなります。ネルソン・マンデラさん、27年もの長きにわたって監獄に放り込まれていて、1990年に解放されます。すぐに来日します。日本に支援をして欲しかった。ところが政府の代表ではないから、日本政府は彼を蹴飛ばしてしまいます。ところが、連合は初代会長の山岸章さんが、人種差別は許さないということで、すぐに加盟組織、構成組織に呼びかけて、一次集約だけで15万ドルを集めて、マンデラさんに寄付し、支援集会や会議を開きました。そして彼が所属するアフリカ民族会議に連合の会議室の一部を無償で提供しました。後に連合会長となる鷲尾悦也さんは、マンデラさんの大統領の就任式にも招待されています。次は軍事政権下のミャンマーで民主化を求める人たちに対して同じ部屋を無償貸与し、運営資金も寄付してきました。

組合員の関心というのは、どうしても給料、年金、企業年金など金目の話に行きがちです。しかし一方で、最近では東日本大震災では東北の地域では大変な苦勞がありましたし、その後の熊本地震や豪雨災害など、様々な自然災害で甚大な被害が出ています。連合で、あるいは連合山形でも、あるいは構成組織も組合員に対してボランティア募集すると、大変多くの手が挙げられます。ニュースにはなかなか取り上げてくれませんが、実は連合のボランティアチームというのは相当な働きをします。自立的に動けますから。ベースキャンプをつくる時も、組織内議員を使って公民館を押さえて、そこをベースキャンプにするといった芸当が出来る組織です。しかし、こういう大規模自然災害の被害者にも匹敵するような経済的、社会的困難に直面して悲惨な目に遭っている人たちもいっぱいいます。そういう問題がいっぱいあるのですが、そういったところを訴えてもなかなか振り向いてくれないということもあって、われわれ自身も反省しているところですが、ここは連合としても非常に深刻な課題として捉えています。

いずれにしても連合の構成組織になっている産業別組織に入っている労働組合の組合員は、知らずして組合費を払うことによって、世界の国々の民主化までお手伝いしているということになります。それはそれで意義あることですが、実はこの労働運動というのは参加してナンボという世界なので、その時に一歩踏み出して、労働組合の活動に皆さん方が社会人になった時に参加していくと、より良い社会が実現できるのではないのでしょうか。

4. 法律とワークルール

法律というのは、憲法に基づいてつくられています。基本的人権の中の社会権が日本国民には付与されています。社会で生きていく上で、人間的で文化的な生活をしていく、生きる権利ということです。そのうちの1つが労働基本権です。この基本権、勤労の権利というのは、憲法27条「仕事と最低限の労働環境を国に保障してもらう権利」です。労働三権、これが労働組合についての権利です。団結権は組合をつくる権利、団体交渉権は、経営者と話し合う権利、団体行動権は、ストライキなどの争議を行う権利で、これがきちんと保障されているから、安心して労働組合の活動が出来ているということです。

憲法27条を反映した形の法律は、労働基準法をはじめ様々なものがございまして。憲法28条は労働組合と最低限の基準。労働組合法、労働関係調整法、労働基準法、この3つを労働三法と言っています。労働契約法は、2008年にできた新しい法律です。会社と組合が交渉するような、集団的労使関係上に争いがおこるということで、労働三法ができたのですが、企業など使用者と個人との争いが増えてきたということで、それに対応するために労働契約法はできています。ただし労働基準法のように何があっても絶対に守らなければならない強行法規で非常に厳しい罰則があるということではなくて、労働契約法は、任意法規で、そこまで厳しいものではありません。

その他の法律も非常に大事な法律ばかりですが、その前に最低限これだけ押さえておいてもらいたいものがあります。法律は国会で決めるわけですが、実際に起きる問題に対しては、法律の条文だけではよくわからない。基本的なところしか定められていません。そこで内閣が決める政令、大臣が決める省令、さらには本省の課長級以上が出す通達などで具体的な判断基準が定められます。

しかしそれでも、判断できない部分が出てきます。そこを巡って争いが起きて、裁判になり、それが最高裁ま

でいく。そこで判決が出ると、それが判例ということになります。この判例というのは先例としての重みがありますから、それ以降の判決はすべてそれに拘束されます。

労働法で非常に面倒なのは、法律だけ勉強してもダメで、判例まで確認しないと、実務上は難しいということになります。

これに加えて、労使間、特に労働組合があるところは、会社と交渉して様々なルールを決めていきます。もちろん法律より条件の良い形でルールを決めます。そういうもので決めたルールも、ワークルールとして括っています。労働者にとって有利なルールが多く、労働者で決められていくなれば、それは普遍的なものになってもいいのではないかと議論になってきて、これが法律をつくったり、改正したりすることにもつながってきます。

今様々な問題、ブラックバイトだとかブラック企業の問題などが取りざたされ、政府も働き方改革を進めています。改めてワークルールというのが問われている時代に来ていると思います。ワークルールを知らないことで、自分の人生だけでなく、他人の人生までぶち壊すようなことも起こり得ます。

5. ワークルールミニ模擬検定

ペーパー1枚もので簡単ですが、正解と思うものに丸をつけて下さい。8分間で全問答えて下さい。

それではスタート。(検定試験)

皆さん。大体出来ていますね。これは実際の検定で出した問題の抜粋です。初級の検定は20問で大体7割の正解率で合格になります。日本ワークルール検定協会が主催し、厚生労働省と日本生産性本部の後援を受けています。年に2回実施しています。山形でも2020年6月に実施しますので、是非トライをしていただきたいと思います。2020年の11月には、47都道府県で一斉実施をする予定にもなっています。初級は通常、事前に1時間の講義を受けてもらってから受検してもらいます。

旬報社からテキスト、問題集も出ていますので、ぜひお読みください。これから就職するにあっても、就職後も非常にためになる話、内容になっています。

それでは答え合わせをしていきます。

1問目「労働基準法が適用される『労働者』をすべて選びなさい」。選択肢は①正社員、②パートタイマー、③アルバイト、④派遣労働者とありますが、いずれも適用されるので、すべてに丸をした人が正解となります。特にアルバイトなどで、経営者や店長が「アルバイトは労働基準法は適用されないんだぞ」みたいなことを言う人もいます。それは大間違いです。労働基準法の第9条に「この法律で、労働者と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」が労働者と規定されています。大学生に限らず、高校生も、働いて賃金を貰えば立派な労働者ということになります。つまり、アルバイトをしていても当然、労働基準法が適用されます。

問2の「労働基準法の規制について、誤っているものをひとつ選びなさい」。誤っているのは2番です。1番の「時間外労働に対する割増賃金は支払わない」という内容の労働契約を結んだ場合、その定めは労働基準法の基準を下回り無効です。労働基準法37条に、時間外労働に対する割増賃金の規定があります。この労働基準法の規定を下回るとすべて無効です。無効ということは、労働基準法の基準が契約の内容にそのままなるということです。2番が誤りというのは、入社の日から年次有給休暇10日を付与するという内容です。これは少し分かりにくいかもしれませんが、労働基準法の基準を上回っているので誤りです。労働基準法の年次有給休暇の基準は、雇い入れから6カ月継続的に勤務をして、その全労働日の8割以上出勤をした人に対して10日の有給休暇を与えなければならないという規定です。入社の日からすぐに10日を与えられるというのは、労働基準法の基準を上回った基準ということで、4つの選択肢の中では、これだけ誤りということになります。これは引っかけ的な問題になっています。3番の最低賃金について。山形県内で働く労働者の時給770円の労働契約を結んだ場合、これは無効です。今の山形県の最低賃金は790円です。2019年11月1日から790円になっていますので、これ以下で働かせるのは最賃法違反になります。最低賃金は都道府県によって異なるということと、毎年改定されることだけ覚えて下さい。4番目「労働時間8時間につき休憩時間は30分とする」という内容。こういう労働契約を結んだ場合、基準を下回り無効であるというのは、その通りです。休憩時間というのは、一定程度、労働基準法で取らなければならないと規定されています。労働基準法64条で、労働時間が6時間を超

える場合については、少なくとも45分。8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならないとなっています。8時間やって30分と就業規則に書いてあると、それは無効です。休憩時間については、例えば、昼休み中に電話が鳴ったら出てねと言われたら、その瞬間に休憩時間ではなくなります。休憩時間というのは、その人が何も指示を受けずに自由に過ごせる時間を休憩時間というのであって、そうでなければ、賃金も請求できます。労働時間の休憩の違反については、罰金が科されます。労働基準法119条では「6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金」という刑罰が待っています。

問3、採用内定について正しいものをひとつ選べという問題。皆さんはいずれ近いうちに就職活動していくことになりますね。採用内定には非常に微妙な問題があります。正しいのは3番です。1番は「内定は文書でもらわないと効果がない」ということ。内定というのは、労働契約の成立になり、労働契約は口約束でも成立します。先程の労働基準法上では、労働条件はきちんと書面で示せとありますが、労働契約というのは、逆に書面が示されていなかったら、この雇用はなかったことにするという勝手な経営者がいたので、そういうことで解雇されたら困るということになりました。それで労働者を保護するという意味で口約束でも効力があるとなっております。2番の「内定が出れば、直ちに働きはじめなければならない」。そんなことはありません。大体10月1日に内定が出て、4月1日とか3月21日とか期日を切って内定が示されるはずですが、3番の「内定が出れば労働契約が成立したことになる」。最高裁の判例で、「内定は労働契約の成立である」となっています。4番「働きはじめる前に内定が取り消された場合、労働者はこれに従わなければならない」。これは非常に難しいのですが、時と場合によるということです。

問4「採用内定取消の理由として、正当といえないものを全て選べ」というもので、答えは2番と4番。1番の「提出書類の記載に重大な虚偽があることが発覚したとき」を採用内定取消の理由にしたら、これはもう抵抗できません。大学卒ではないのに大卒としたりといった話です。3番の「卒業予定であった大学を卒業できなかったとき」も仕方がない。しかし2番で採用内定取消というのはだめです。内定者が生活習慣病であることが発覚をしたということ、これは少し考えてしまうかもしれません。私も生活習慣病ですが、高血圧、高コレステロール症の薬を毎日飲んでいますが、仕事はしっかりしています。その程度の、要するに働くことに特に支障がない程度の病気が発覚したからといって採用内定取消の話にはなりません。これまでの判例がそうなっています。4番「内定辞退者が予想より少なかったとき」というのは、会社の勝手な都合であり、採用取消は有り得ません。

問5の「次のうち、労働時間にあたるものをすべて選べ」。これは1番、3番、4番が労働時間にあたります。労働時間とは何なのかというのは、非常にややこしい話ではあります。労働基準法を読んでも、労働時間とはと一応書いてあるけれども、どこからどこまで労働時間なのかと書いていません。細かいことは書いていない。例えば、作業着に着替える時間、あるいは事前に掃除をする時間だとか、それが労働時間になるのかならないのかという問題もあります。タクシーの客待ち時間、全員出席の朝礼の時間、昼食休憩中の電話当番の時間。そういうお客を待っているような時間、飲食店でも同様です。お客が来ないからといって賃金を払わないということにはなりません。朝礼もそうですね。結局、会社がその人を拘束するというのが労働時間だということで判断します。ですから、昼休みなのに、電話当番しろと言われたら、電話が来たら対応しなければならないということで拘束されるから、労働時間とみなされるということです。2番の「自宅で仕事のことを考えている時間」は、これはたまたま自由時間に仕事のことを考えているだけなので、それを労働時間と主張することはできません。

これらは戦後から今に至るまで様々な争い事があって、それで最高裁の判決でほぼルールになって、固められてきています。

問6の「サービス残業させられたとき、実際に働いた時間を証明する資料となりうるものを全て選べ」。これはすべて証拠になります。自分の彼女に、今から帰るぞみたいなメールを送っておけば、それを労基署に提出して有力な証拠になります。もし、残業手当もつかないし、おかしいなというようなことがあったら、こういう証拠は揃えておく必要があるということです。なかには、わざとタイムカードを押させてから片付けの仕事をさせるといったケースもあります。そういうことがあれば、労働組合があれば労働組合に相談する。労働組合がなければ労基署に証拠を持って通告することが必要です。

問7の「労働組合の結成について正しいもの」。正しいものは1番の「労働組合の結成には、使用者の許可は

不要である」です。日本の場合は、非常に労働組合をつくりやすい環境があります。2人いれば結成できます。そして何の届出もいりません。どこにも相談することなく勝手に結成できます。ですから、会社側の人間、管理職、店長の許可も不要です。ただし、その地域の労働委員会に届けることはあります。それは何か争い事があって、これから労働委員会で裁定を貰わなければならないとか、あるいは法人格をとる場合には、労働委員会に正真正銘の労働組合だという証明書を出してもらわないといけません。しかし、結成をするのは、まったくの自由です。

皆さん、100%答えられましたか。結構、えっ、そうなのというの中にあっただけかもしれません。そういうことで、知っていると知らないとは大違いになるということだけ、是非覚えておいていただければと思います。

6. 労働組合の存在

法律もあって、労基署もある。それだけで安心できないのかということですが、労働基準法 1 条に注目して下さい。1 条には「この法律で定める労働条件の基準は最低のもの」と書いてあります。そして、「労働関係の当事者、つまり労使はこの基準を理由として労働条件を低下させてはならないのはもとより、その向上を図るように努めなければならない」とあります。そして 2 条には「労働条件は、労働者と使用者が対等の立場において決定するべきもの」と書いてある。つまり、これは法律の建付けとしては、労働組合と使用者、労働組合がなければ従業員代表になりますが、労使の交渉を通じて、労使で努力して合意がなされることが前提となっていると書いてある。ですから、私どもとしては、せっかく労働組合法でこんなに簡単に組合が作れる世の中、社会になっているのだから、労働組合の機能をきちんと利用した方がいいと。組合に参加して、組合にきちんと労働条件を守らせる方がいいということなのです。

それから、労働基準監督署ももちろん頼りになります。労働基準監督官は、警察みたいに逮捕、拘留権、捜査権を持っています。逮捕に至るのは年に数件ぐらいで、それほど行使はされていませんが、すごく強い権力を持っています。随分前になりますが、日本テレビ系で「ダンダリン」という、漫画が原作の、労働基準監督官が活躍する話をシリーズもので放送していました。非常に勇ましくひどい経営者を逮捕していく、そういうストーリーです。この労働基準監督官、全国で 3300 人、3400 人くらいいます。その彼らが、チェックすべき事業所はいっぱいあります。600 万か所。会社の数でいうと 450 万くらいある。どうやって全部みるのでしょうか。たまに大々的にサービス残業などをやっていた大企業が摘発されますけれども、見せしめ的に摘発されたりします。ただ、労働者がきちんと証拠を持って申告をすれば、行政として動かざるを得ません。そうなれば、立入検査に入って、細かく調べ上げられ、使用者が罰せられるというところまでやります。だから労働基準監督署はしっかりと利用していくべき機関です。そして、その前に労働組合があれば、きちんと労働組合を使った方がいいという話です。

労働組合があるなしで大きいのは、労働協約が結べるという点にあります。これは、労働契約があって、それから会社が勝手に決められる就業規則がある。労使で交渉をして協定を結ぶのは労働協約ということで、この労働協約が結ばれば、それを下回る就業規則があろうが、労働契約があろうが、すべて労働協約が優先されるということになっています。これもぜひ覚えておいて下さい。

東日本大震災の時に、東京で会議をしておりました。あの時、停電になったりしました。その後で、多数の労働相談が連合にきました。派遣されて会社に行っていたけども電車が来ないので行けませんと言ったら、もう来なくていいと雇止めされた、首切りされたといった話がいっぱい出てきた。ところが、労働組合に入っている組合員は呑気なもので、会社に何とか連絡して、地震で電車が止まって行けないと一報を入れるだけで済んでしまう。労働協約で、災害の時には特別休暇を与えることができるということが決められていて、それも有給休暇扱いされます。労働組合があった方がいいというエピソードの一つとして紹介しておきます。

古い話で恐縮ですが、渋沢栄一は今度 1 万円札の顔になるということをご存知ですか。小説家の城山三郎が「雄気堂々」という伝記小説を書いています。彼は、今のみずほ銀行だとか多くの地方銀行、東京証券取引所、東京ガス、東京海上、王子製紙など 600 ぐらいの企業を立ち上げた、あるいは立ち上げに係わった人ということで、日本産業の父と称されています。ILO が 1919 年に設立されます。去年が ILO100 周年で記念イベントがありましたが、その 9 年後の 1928 年に、渋沢栄一が 88 歳、もう晩年の時、ILO の初代事務総長だったアルベール・トーマが来日します。その時に渋沢栄一に会って話をした記録が ILO に残っています。それだけ産業、企

業を立ち上げた人、いわば資本家の権化みたいな人ですが、「私は日本へ資本主義と産業主義を輸入した責任者ではあるけども、これは後悔していない。けども産業主義は相当の惨禍をもたらす」と語っています。企業に全くお任せの放任で色々やらせていたら悲惨なことになると言っているわけです。「過去において為したところを矯正すること、或いはむしろそれを補正することは私の義務であると考えている」ので、「その目的のためには労働組合が雇用者との交渉において容認されるに至るように尽力し」と言っている。1928年の話ですよ。実際に渋沢栄一は、経営者の間を回って説得をしていたという記録がありますし、労働組合には、日本の労働組合の創成期、最初に来た友愛会も支援したということです。

7. プロ野球選手が語った、労働組合の本質

最後にプロ野球選手。プロ野球選手会の話をしてします。サッカー選手の選手会、組合もあるのをご存知ですか。プロ野球選手会は1985年に結成しています。初代会長は中畑清で、ついこの間までDeNAベイスターズの監督をやっていました。彼が、球団ににらまれながらも結成した労働組合選手会の会長になります。それまで過去に王貞治さんとか様々な名選手達が労働組合をつくろうと動きましたが、みんな球団側に潰されてきました。この時になって、機が熟してようやく結成されました。彼は最初何をやったか。選手一人ひとりに何か問題はないかと聞いて回った。当時野球の外野フェンスは全部コンクリートとか鉄骨だった。捕球の時にそのまま激突して頭蓋骨陥没骨折とか、再起不能になったとか事故が結構あった。安全のために何かしてくれということでラバーを張らせた。夏の暑い時にダグアウトが暑くてプレイがまともにできないので、エアコンを付けさせた。労働組合活動という安全衛生対策です。これは労働組合として、安全衛生対策は働く人たちの命、健康を守る最優先の活動です。最低年俸の統一も果たします。当時、ジャイアンツが一番高く、近鉄が一番低かったので、最低年俸の統一も要求し、実現します。これは賃金制度です。最低賃金制度ということで、その後も様々な取り組みがされ、しっかりと労働組合としての活動を積み重ねてきています。

ここでどうしても皆さんにご紹介したいのは、結成の時の話です。結成したはいいいけれども、2つの球団が大反対しました。西武とヤクルトです。なぜ反対したかと言うと、親会社に組合が無かった。親会社にもないのに子会社が組合をつくるのはけしからんと。西武は、そうはいつでも他の球団にも出来ていることだし渋々認めた。しかし、ヤクルトは絶対に許さないと球団側から選手会に圧力をかけてきた。ヤクルトの社風は「社長が親で、社員は子」だと。その子が親に向かって刃向うとは何事だという文化があって、もちろん非常に人を大切にしている企業ではありますが、労働組合に対しては当時はそういう態度でした。それで脱退してしまいます。中畑会長は本当に苦しみました。巨人ヤクルト戦になると、当時、中畑清は一塁手、ヤクルトの選手がヒットを打って出塁すると、そこで耳元で戻ってこいよと散々しつこく言うわけです。ですから、一塁にいたくないから焦って盗塁してアウトとか、そういう笑い話みたいなことが実際にあったと聞いております。しかし、球団側は個別に選手に圧力をかけて、復帰できませんでした。しかし、選手の中で尾花高夫さんという、ピッチャーで100勝以上上げた名選手がいました。当時は肩も故障して、そろそろ引退かという時期。そのままいけばフロントだとかコーチに迎えられるというような方が、「お前ら、本当にこれでいいのか」ということをヤクルトの選手一人ひとりに問うわけです。後輩たちに言います。「俺達は組合費も払っていないし、何もしていない。けど他の球団が頑張って安全衛生対策にしろ、最低賃金にしろ、あるいは年金だつてついたり、いろいろとやってくれた。その恩恵は、全部自分たち労働組合に参加していない選手も受ける。これで、本当に人間として良いのか」ということを一人ひとり話をして、説得し、翌年に全員のハンコをついてもらって、プロ野球選手会に復帰します。復帰させた張本人として、球団は尾花高夫を敵視しまして、すぐに自由契約、つまり首を切られてしまいます。選手を全員説得するだけの頭も能力もありました。プロ野球選手会はまだ立ち上がったばかりですから、それほど力もない。何もしてやれない。でも、野球の普及活動や青少年の育成活動をやっている同じ名前の財団法人があって、そこの仕事をしてもらうことにしました。全国少年野球教室で全国を回ってもらいました。そうしたら、これがむちゃくちゃ教え方が上手いということで、当時の監督たちに目をつけられて、その人たちが投手コーチで迎えます。それが功を奏して日本リーグ優勝に繋がっていくという話もあります。その話がしたいのではなく、彼が一野球選手として、若い選手たちに語った「俺達、これでいいのか、参加しなくていいのか」ということが、労働組合の本質であって、それを一野球人から教えられるというのも非常に興味深い話なのでごくごく簡単に紹介させていただきました。以上で私のお話を終わります。【了】