

はじめに

皆さん2年生ですね。近々おそらく就職活動をされて夢と希望を持って社会に出られると思いますが、中には職場によって非常に辛い労働を強いられたり、定職がなかなか定まらなかったりということで非常に辛い人生を送らなければいけないという方も中にはいらっしゃると思います。そういった部分を少しでも回避できるヒントになるようなことを皆さんにお伝えしたいと考えておりますので、よろしくお願ひいたします。

1. 労働組合とは

それでは本題に入りたいと思います。私が講義するのは「働く現場で起きていること～安心して働き続けられる職場に～」というテーマですが、最初に労働組合とは何かということからさっと流して入りたいと思います。

労働組合とはと言いますと、職場の課題解決を基本としております。それに留まらず社会問題などを捉えて解決していくところというのが労働組合と言われております。具体的には、団体交渉や労使協議会、労働条件、職場環境の維持・改善という部分が一番大きいところです。しかし、日本の社会は労働組合が無い会社が非常に多いので団体交渉や労使協議会というものは開かれないで役員会みたいところで勝手に決めて、それを社員に対して強制するようなことになってしまう可能性が十分考えられます。労働組合がある所と無い所では違ってくると思います。

私たちは法律の下で働いているので労働法制や労働に関する法律が様々あります。社会保障制度、経済政策など我々連合山形が働く方々の立場に立って法律を変えたり、制度をつくったりすることは、こんなことが必要なのではないのかという事を社会にアピールして、それぞれの関係各団体や公的な機関に要請を行ったり、何回も繰り返し粘り強く要請を行ってやっとなん年か経って制度が出来たといったことなどをやっております。常に生活者に寄り添う、それが労働組合であると考えております。

連合は700万人以上の仲間が加盟する労働組合で、労働組合の中心、ナショナルセンターと言われております。説明いたしますと、連合という大きい700万人の組織があつて、連合山形は地方連合会に属しており、各47都道府県にあります。その中の一つが連合山形です。その連合の下にはそれぞれいろんな産業別で労働組合の団体が集まっております。その下に各会社の労働組合、組合員というピラミッド的な団体で、その一番上にあるのが連合。その横に連合山形があるという構図になっています。

2. 有効求人・求職・求人倍率・完全失業率・有効求人倍率の推移、状況

皆さんは近々就活があるので、おそらく有効求人倍率や求人倍率等などに興味があると思います。最新のデータを基に紹介をしていきたいと思ひます。今年9月の全国有効求人倍率は1.16倍でした。1倍をちょっと超えた値で、ブルーの線が全国の数字になります。赤い線の山形県の有効求人倍率は1.38倍で全国の倍率よりは若干高いという状況になっています。この有効求人倍率は新型コロナが蔓延したあたりで求人人数と求職人数がどちらも1倍を少し超えたあたりで拮抗しており、特に緊急事態宣言が出たあたりは非常に逼迫していました。

このグラフで言うと、平成元年から今までの求人倍率の動きで見比べた場合は有効求人数が上がって、有効求職者数が下がっている令和元年の部分だと深刻な人手不足という現象でした。コロナが蔓延するにあたって有効求人倍率もガクッと下がったという状況になっています。これも状況としましてはこの部分が深刻な人手不足で、そこから急に求人倍率が下がってしまいましたが、また経済活動を再開するにつれて急に上がってきていますよね。また深刻な人手不足が起きやすいかということが懸念される状況にあります。

このグラフは、完全失業率と有効求人倍率の推移を並べたものです。3月・4月というのはちょうど就職時期なので完全失業率も有効求人倍率も下がっています。ここから少し上がって下がってという、3月・4月で

すから当然完全失業率は少なくなります、それでも3%以下のところで推移しておりまして、よく言われることは、3%以下というのは失業してもすぐ就職先が見つかるという状況だそうです。全体的な状況としてはコロナ禍で失業される方が多いということは報道されていますが、復職されている方もそれなりにいるということが言えるのではないかなと思います。

次にもっと大きい中長期的のスパンで見た場合の有効求人倍率の推移です。黒い線が有効求人倍率で、1948年から今までの状況を大きく表してみました。例えば、この山ですよ。有効求人倍率がすごく上がった山がありますが、ここは就職バブル期。だいたい1988年から1990年代前半にかけてバブル景気がありました。一気に有効求人倍率が上昇し、深刻な人手不足の状況に陥りました。そして、バブル景気が崩壊し破綻をして一気に下がってきます。その後何が起きるかと言うと就職氷河期と言いまして、就職が大変に厳しい、この完全失業率が高い割には仕事が無いという状況で就職氷河期と言われました。我々もこの世代の方々に対して非常に就職が困難だったので、その方々を少しでも救済しなければいけないのではということいろいろと取り組みを行っております。各企業も人材の掘り起こしを意識しておりましたが、それでもここは非常に厳しい状況でした。2000年以降徐々に回復しましたが2008年にリーマンショックがありました。リーマンショックというのはアメリカの投資銀行「リーマンブラザーズフォールディングス」が2008年9月15日に破綻し、それが世界的に金融危機を招いて有効求人倍率もガクンと下がっています。それでもまた回復してきましたがコロナでガクッと下がっていくわけです。ここで皆さんに申し上げたいのは、経済というのは上り調子の時もあれば、下がる時があるということです。ですから皆さんも近い将来社会に出られて、この会社、この業界は見込めないなと思っても、経済の上向きと同時に企業も業績が良くなったりすることがあります。景気が良い時は永遠には続きません。必ずガクンと下がる時がくるということで、どんな会社・企業でもこのような流れがあるということをお覚えておいていただきたいと思います。

コロナ禍という時に就職して、今の状況だけで判断してやっぱりダメだと諦めないで、中長期的に考えなきゃいけないのではないかなと思います。私もバブル景気を経験した人間ですけど、この辺の急激に経済が上向きになってバブル景気に向かっていくあたりは、日本全体がこのままずっと景気が上がっていくのではないかとこの錯角に陥っていました。でもバブル崩壊と共に急激に景気が悪くなって仕事も無くなってしまい悲惨な状況に陥りました。仕事が無くて、特に都会ではどこかの公園でボランティアの方々が炊き出しをしているニュースが連日報道されていました。本当にこの就職氷河期の部分は仕事が無くて皆さん苦労されたところでした。それから景気回復は徐々に進みましたが、またコロナで下がるというグラフの波になっています。

3. 労働者とは・学生のアルバイトにもワークルールあり！

私たちは労働組合ですので、まずは労働者とは、というところから入っていききたいと思います。労働基準法で労働者はこのように書かれています。職種を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者。会社の指揮監督下にあつて、賃金が支払われている者。賃金によって契約が成立している、それがいわゆる労働者です。労働者といってもいろんな雇用形態があります。どんな形態があるかということ大きく分けて5形態あります。一番多いのが正社員と言われている雇用形態で、期間の定めがない終身雇用、9時から6時や8時から5時までという日中の時間帯で働いて、いつまで働きなさいという期間の定めがなく定年退職まで正規雇用という枠で働いている、これが正社員。契約社員・嘱託職員、これは期間が定められている雇用契約で非正規雇用です。次にパートタイマー・アルバイト、皆さんの中には経験がある方もいらっしゃると思いますが時間の定めがあつて、パートタイムというのは正社員よりも短時間で勤務する雇用形態です。アルバイトはテンポラリーで曜日・時間ともに限定した雇用形態です。派遣社員は、派遣会社から派遣されて派遣先で就労している。ですから雇用形態とすれば派遣会社に雇用され、派遣先で就労しているという形態です。

この中で皆さんアルバイトやっていますか。やっている方。いっぱいいらっしゃると思います。アルバイト先からコロナの関係で仕事を減らされて大変だということをよく聞きますが、先ほども言いましたようにコロナになる前までは深刻な人手不足だったので、経済活動が再開するにもなつて急速にアルバイトの需要が拡大するのではないかなと思います。

雇用形態が5項目ありますが、正社員というのはここだけ。非正規というのはこの大きい4つ。非正規の方が圧倒的に形態的に大きい割合を占めておりまして、昨今ですと働いている方々の約4割を非正規の方が

占めており、パートやアルバイトの需要も高まっていると思います。ここに書いてありますが、学生アルバイトにもワークルールがあります。アルバイトもれっきとした労働者なので契約と労働法に基づいて働いています。もちろん学業優先。学業を放ったらかしにしてアルバイトに出てこいなんていう所はブラック企業、ブラックバイトという所だと思います。よく個人事業主でそういったことを強制するようなバイト先があると聞いていますけれども、皆さんは当然バイトより学業優先です。また、ビックネームの看板を掲げているバイト先があると思いますが、その名前だけで安心して就労しない方がいいと私は思います。ある最大手のコンビニで、そのコンビニのバイトの方から相談を受けました。辞めさせてくれないという状況でした。アルバイトというのは時間が決められているのにそれ以上に働かされている、しかも辞められない。そんな状況の相談で、それは従業員の方、アルバイトの方からの相談でした。官公庁で働いている方からも相談があります。官公庁という肩書はもらっていますが実際は高い給料も貰っていない未だに時給で貰っている。それで責任だけ負わされて、従業員をコストとして換算しているようなそんな感じが受け取れる内容でした。このようにビックネームだけでアルバイト先や就職先を決めるべきではないと思います。

アルバイトもワークルールがあります。まずは契約を取り交わすわけですが、できれば書面で何時から何時まで、いつからいつまでと紙面で取り交わすということが重要だと思います。よく口約束で「明日から来てね」などと言われるケースがあると思いますが、「契約書をくれませんか」とお願いしてみるのも一つの手だと思います。それから時間管理をどうしているのか。これは出来ればタイムカードやICカードで管理している所がいいと思います。そうでないと、ここに残業代と書いていますが、アルバイトでも残業代はあります。何時から何時までという就労時間の決まり以降働くことが残業で割増の賃金が発生します。残業代が発生しているにも関わらず、通常の賃金で働いていたり、もしくはサービス残業と言って残業代を全部タダで働かされたりする可能性があります。

有給休暇もアルバイトにあります。働いている期間などで違いますが、これは「有給休暇を取得できますか」と聞いてみるべきだと思います。有給というのは給料を貰って休むということです。非常に重要なことなので、アルバイトをしている皆さんは有給休暇があるか聞いてみるべきだと思います。

先ほども言いましたが、退職が困難な場合があります。法的な決まりは辞めたい日の2週間前までに辞めますと申し出ると辞められる法律があります。ですけれども、いろいろ理由をつけて辞めさせない状況も多々見受けられます。

労災保険ですが、事業主はアルバイトといっても雇入れたら保険に加入しなければならない義務があります。ですが、加入していない事業主が多くあります。例えば建設現場のアルバイトの方々など、建設現場は危険と隣合わせの現場なので、そのような場所でアルバイトをしている方々は労災保険に入っているのかを一度聞いてみるべきだと思います。

4. 最低賃金

それから最低賃金。山形県の最低賃金は10月2日から822円になりました。29円上がりました。文字を赤くした理由は、実は私は山形県の最低賃金審議会のメンバーになっています。この審議会で822円を決めています。前々回の講義の際に「最低賃金はどうやって決まっているのですか」という質問があったと記憶しているので、少しご紹介します。山形地方最低賃金審議会というところで協議の上822円を決めています。決まる前までは793円でした。こここのところ3%程度の引上げにはなっていました。しかし、去年はコロナショックで3円しか上がりませんでした。

その審議会の構成は私たち労働側のメンバーと、会社側や経営者側のメンバーと、公益側といって例えば先生のような大学の先生や弁護士の方からなる公益側のメンバーの3者で話し合っていて決めています。当然私たち労働者側は822円では足りないのだから上げてくださいと主張するわけですね。使用者側としてはなるべくコストを下げるために「いやそんな状況ではない。非常に今年は厳しい」ということで上げないでくれ、上げることをなんて考えていないみたいなことを主張してきます。そこで公益側の先生方が今の経済状況などを勘案し、お互いの意見を聞いて、労働者側と使用者側の意見を参考にしたいの目安として公益の見解を示していただきます。そしてほしい最近では3%ぐらい引き上げ率にはなっております。ですが、生活していく上で時給は最低どれぐらい必要だと思いますか。連合で試算しました。家賃、ガソリン代、山形は高いですね。その他物

価等々を勘案して試算した結果、950円以上ないと生活していけないそうです。リビングウエイジと私たちは言っていますが、山形県の最低賃金は下手すると生活もできないような金額ですよ。賃金のセーフティネットと言いますが、私たちは950円以上になるように毎年主張を繰り返しています。その度に使用者側からネガティブな発言があつてなかなか思うような最低賃金にはなりません、誰でも1000円をめざして取り組んでいます。おそらくここが上がると皆さんのバイト代にも反映されると思います。おそらく皆さんはこれ以上、900円以上の金額はおそらくバイト代として支払われているのではないかなと思います、仮に山形県の最賃が900円になったとするならばバイト代も1000円オーバーになるんじゃないかなと思いますので、毎年私も交渉に携わって引き上げを求めたいと思います。

5. ブラック企業に気をつけよう！

先ほどブラックバイトが出てきましたが、ブラック企業について説明したいと思います。おそらく皆さんも聞いたことがあると思います。従業員に対して過重労働などの過重な負担、心身を害するほど過重な労働、長時間労働や劣悪な環境での労働を強いて改善しない会社をいいます。こういった所には入社を勧められないし、もし万が一就職してしまったら早く辞める判断をした方がいいと思います。そういった会社がブラック企業になります。

例をあげますと、人の出入りが非常に激しい。辞めていったり入ってきたりということが非常激しい会社。低スキル、スキルを持っていないのに入社できる会社などが該当すると思います。それから長時間労働が当たり前だったり、サービス残業、先ほど言いました通りタダでいつまでも仕事をさせる。その割には低賃金だったり。能力以上に過大なノルマを強いたり、セクハラ・パワハラなどが横行している。そういった会社がブラック企業です。こういった職場ですと仕事をすると過度なストレスで肉体的にも精神的にも疲労が溜まって精神疾患になったりする場合があります。「365日、24時間働け」これは何かと言うと、スマホや携帯で拘束している会社が結構あります。寝ている時間とか休みでも呼び出されることが結構あつたりします。そんなことを続けていると当然ストレスも溜まっておそらく肉体的に支障をきたすことになります。そういった会社は「代わりはいくらでもいる。いやなら辞めろ」などと言ってきますがなかなか辞めさせてくれないのが現実です。従業員のことを消耗品としか捉えていません。そんな会社がブラック企業ですが、ブラック企業でなくても、どんな優良な会社だって改善すべきところは沢山あります。また、日々の業務において常にピックアップされるので終わりはありません。会社の状況や社会情勢などで会社としての業務改善は日々変化していきますが、それを改善しない、出来ない会社がブラック企業になるのだと思います。

ドラマの文句で「やられたらやり返す。倍返しだ」とちょっと前のドラマで流行った言葉がありますが、そういったものはドラマチックですがあまりいい方法ではないなと考えております。改善の方法は次に説明していきたいと思います。

6. 勤務先が「ブラック企業」だと思ふ理由

これは連合のブラック企業に関するアンケート調査です。どんな優良な会社であってもアンケートをとると必ず何点か出て来ますね。一番多い、うちの会社はここがブラックだと思ふ理由がやはり長時間労働、長時間労働が当たり前になっているということです。普通は8時に出勤して5時退社のサイクルで回っていますが、長時間労働が当たり前になっている会社ですと5時になっても6時になっても誰も帰ろうとしない。当然、帰るなどと言うと白い目で見られたり、「なんで帰るんだ」などと言われたりする会社が結構あります。私が入社した頃の会社は、今でいうとブラック企業だったと思いますが、若さもあり何も知らなかったのも、長時間労働が当たり前で長時間労働が美德のような感覚でした。やはり5時になっても誰も帰ろうとしない、何時になったら帰れるかわからないという環境の中で、当時は毎日8時、9時までやっていましたかね。まあそれだけ仕事があつたということですが、今考えるとちょっと異常だったなと思います。またはアンケート理由の中に仕事がすごく忙しいけど低賃金、有給休暇が取れないとあります。有給休暇というのは、有給休暇申請カードに記入して上司に出すだけでそれが申請となり有給休暇が取得できるということになりますが、ブラック企業だとそんなことも許されない。サービス残業が当たり前。先ほど言った通りいつまで経っても帰れない。しかも残業代が支払われないという状況があります。コンプライアンス意識が低いということで、長時間労働も

しかりですよね。上層部、上司の思想が社員まで蔓延していくということがあります。ですから会社の風土として長時間労働が当たり前ということになります。

十分な研修などがないままに仕事を任されているとあります。教育が一番大事ですけど出来ていない。名ばかりの管理職がいる。コンビニ店長に多く見られますが、おそらく名ばかりの管理職の方々というのは責任を全部部下に押し付けて、自分は関係ないという方がいらっしやいます。そういった管理職がいる所はブラック企業でしょうね。

パワハラ、職場のいじめが行われているという項目がありますが、具体的な例として後から出てきますが、パワハラ防止の法律ができたばかりで、職場としてはどこまでがパワハラなのということがまだ不明瞭だと思います。指示をしているのか、怒っているのか、罵声を浴びせているのか、その辺の境目が微妙なわけですよ。皆さん各事業所では悩まれている部分ではないかなと思いますが、やはり労働組合がないという部分は大きく影響していると思います。従業員達が何も言えない。意見を言ったら辞めろと言われる様な風潮は、労働組合がないとなかなか社員たちが上にもものを申すということはなかなかできないということですよ。休憩時間が取れないだとか、求人広告と採用時の説明と働いてみた時の現状がまったく違う、こういった不合理なことがいろいろあります。

うつやノイローゼになった人がいるという項目があります。最近、私どもが相談を受けている中でこういったことになって入院したり、何週間も何ヶ月も自宅療養をしていますという方が増加しています。突き詰めると職場内でのストレスだったり、長期間にわたってパワハラがずっと発生していたという環境で働いて不幸な病気になったりということがあります。

7. ブラック企業の特徴

ブラック企業の特徴としては、先ほど説明した内容とも重複していると思いますが、先ほど残業時間が長い、長時間労働、残業代が支払われないということについて説明しましたが、「基本給が高い」これは何かと言いますと残業代などが全部基本給に入っている可能性があるということです。基本給と称して残業代などの手当全部をこの中に含むという給料体系にしている事業所があります。そういった所はブラック企業で、いつまでも帰れない、長時間労働でいつまでも帰れないという状況が発生しています。辞めさせてくれないは先ほど言いましたよね。パワハラなどのハラスメントが日常的に行われている。ノルマが非常に厳しい。幾ら売らなくても帰ってくるな、とか普通にあると考えます。昔はよくノルマ達成するまで帰ってくるなという会社が非常に多くありましたが、最近人手不足を背景にこういったことをやると人が定着しないという問題にも発生するので、社員に対する教育等に力を入れてだいぶ少なくはなっていると思います。しかし、中には昔ながら厳しい所もあります。長時間労働と同じですけど深夜でも窓が明るい、いつまで電気が点いているという所は止めた方がいいんじゃないかな。アットホームな職場を自称する会社がありますが、イメージはいいんですけど福利厚生的な部分がきちっと決まっていなかったり、家族的だからと謳い文句に曖昧になっていたり、アットホームな職場だからノルマも低いですよと言いますが、そんなことはないですね。いいかげんにいろんな事がアットホームに網羅されているということですね。

休日が少ないのはもちろんですが昇給もない。これは労働相談でよく聞きます。おそらく皆さんが就職するあたりでは高卒の初任給がだいたい 17 万円オーバーというのが当たり前になってきていると思うので、皆さんは 20 万ちょっととかそんなレベルになるのではないかと思います。なかには初任給を上げて一個上の先輩と新入社員の給料と比べてみると新入社員の方が高いという場合があります。それはなぜかと言うと新入社員を採用したいからそこだけ高くしているということですね。昇給しないです、そういう所は。ですからその部分は一年上の先輩の方々に聞いてみてもいいと思いますね。中には 10 年働いても新入社員と同じような給料で働かされているという所もあったりします。中には昇給しないのになんで入って来たのみたいなことを聞かれる場合もあります。でも先輩達はいろんな事情があつて辞められないのでしょうけれども、そういった事も含めて先輩達に聞いてみた方がいいと思います。若い先輩がいないという所も、若い人が入ってきてすぐ辞めてしまってなかなか定着しないという部分ですよ。なんで若い人がいないのですかというところに疑問を持った方がいいと思います。

過労死とか自殺者を出しているなんて論外ですね。いつも求人広告が出ている。人が定着しないという意味

ですね。アルバイトの比率が高いというのも問題ですよ。正社員が定着しないという部分です。それに比例して新入社員の採用数が極端に多いというところは似通っているところです。未だに社長の精神論を振りかざすところがあります。気合だとか元気の良さを優先する傾向にあり、個々の能力を尊重してくれないという社風もあつたりします。この部分は先輩達に聞いてみるべきじゃないかなと思います。

ブラック企業の特徴として25点ありますが、先ほども365日拘束されているといったことがありますが、休日でも平気で駆り出されたり、それが当たり前ようになっていたり、冠婚葬祭に出られない。これは会社としては忌引きと行って不幸があつた際に特別休暇という制度が必ずあるものですが、そういったことにも出ていけないという会社もあります。非常にネガティブなことを羅列していますが、中には営業ノルマの部分を自腹で購入させられたというのもあつたりします。

8. なんでも労働相談ホットライン

連合山形は今まで説明した25項目の内容などについて悩みを持っている方々に対応するために、フリーダイヤルを設けておまして、これを周知し相談対応することによって悩みを解決しようという取り組みです。連合の取り組みの目玉となっていますが「なんでも労働相談ホットライン」といいます。テレビなどで周知をするとすぐ電話がかかってくる。ですが電話をかけてくる方々というのは氷山の一角で、おそらくそういった悩みを持った方々が沢山いると思っております。

「なんでも労働相談ホットライン」の昨年度の状況を説明します。昨年度は2020年10月から2021年9月末までで164件ありました。そのうちの71件がパート・アルバイトで非正規と言われる方々の相談で43%もありました。労働者の全体の4割以上が非正規の方々ですのでだいたいその割合の通りの数字に偶然なっています。内容とすればパワハラといったような差別関係の相談が42件で最も多かった。コロナ禍でしたので新型コロナウイルスに関連した相談も多く寄せられました。ちょっと難しいのが、在宅勤務の人事評価です。在宅勤務している方々の評価をどうするかというのが各事業所で非常に悩みどころになっています。この部分を細かく制度化して、社内として制度化することによってテレワークも広がると思います。

法律ができましたパワーハラスメント防止法。昨年6月1日から施行されました。でも山形県の場合は大部分が中小企業ですので中小企業は来年4月1日から義務化されます。こういったことをしてはいけないという凡例も出ておりますので、来年4月1日から義務化されるということ連合山形も労働局と連携しながら周知をしていく必要がある部分だと考えています。

これは164件の数字を表にしてもものです。セクハラ、男女差別、マタハラなどの部分が一番多い。あとは18%で雇用関係、労働時間、賃金、労働契約、就業時間、雇用契約などで悩んでいる方が比較的多いという結果が出ています。

今年の9月までの集計が164件でしたが、差別的なところが突出して大きくなっています。次が雇用関係ですよ。例えば10%以上だと労働契約関係、賃金、その他とありますけれどもこういった状況になっています。

年代別で見ると労働相談をしてくる方々は40代が一番多く26.8%、次いで60代、50代と続いております。でもだいたい同じように17%以上のところで30代、50代、60代で一番高いのが40代。おそらくこの部分の方々というのは中間管理職的な方々でそれなりに責任も大きくなって、その割には給料が安いとか、休みが取れないで悩んでいる方々。あとは部下との接し方、上司との人間関係だとかそういったことで悩んでいる方が多いと思われます。先ほども言いましたが雇用形態別に見ると赤い枠が非正規の方々が43.3%、正規社員と偶然同じ数字になっていますが全体の4割ぐらいが非正規の方々からの相談で増加傾向にあると思います。

9. 個別労働トラブル解決方法

今まで様々な事例を具体的に説明してきましたが、こういったことを解決する、個別労働トラブル解決方法を何点かあげさせていただいています。専門的な部分なので説明をさせていただきます。

トラブルに見舞われた場合にまずはどうすればいいかということ、まず労働基準監督署があります。これは労働基準法、法律に関する相談としての機関です。違反があれば行政指導や是正勧告で、例えばここに相談に行くと、例えば「残業が支払われていません」と本人がタイムカードと給料明細を持ってここに相談に行きます。タイムカード上では8時でも9時でも長時間労働なのに給料明細はそういった金額は支払われていないという

証拠的な物があった場合は、労働基準監督署がその事業所に出向いて指導、是正勧告、改善してくださいという指導を行います。ですが労働基準監督署は労働に関すること全部を取り扱う所ではないんですね。いわゆる労働基準法に違反があった場合に対応するという性質の相談窓口、監督署。賃金や労働時間、労基法に関わる事案に対応していますが、例えば解雇されたとしてここに相談に行きますと「なんで解雇されたんですか」という質問に対して「いや、社長と喧嘩して」なんて言うところではあまり取り扱ってくれません。社長と喧嘩すること自体が労基法に抵触するかどうか分からないですよ。そういう部分にはあまり対応してくれませんが、明確に違反が分かるいわゆるタイムカード、給料明細などには対応してくれます。先ほどパワハラができましたと説明しましたが、パワハラを取締まってもらう方法として皆さんスマホ持っていますよね。録音機能があると思いますが、その録音も証拠になります。証拠を持って監督署に相談しに行くと、その内容によっては指導とか是正勧告などをしてくれるかもしれない。でも、上司のパワハラだったり店長のパワハラに対してパワハラされている時スマホ操作は実際出来ませんよね。何回も継続してそういったことが行われているということであればスマホを隠して録音しておくのも有効ではないかと思えます。

次に、労働局での「紛争解決援助制度」というのがありまして、これは山形労働局という山形駅前の山交ビル3階に入っている国の機関です。ここは何をする所かということ、紛争調整委員会という内部機関があってこの委員会で訴えた本人と会社側が和解のために話し合いを持ってくれる制度なんですね。「あっせん」と言って訴える側と訴えられた側双方の話を聞いて和解できないかと調整する制度です。ですが、委員会としてこういう訴えがあるので会社にあっせんのための話し合いに応じてくださいと会社側に言ったとしても、たいがいは応じますけれども、中には「そんなもの知らん」とあっせんに応じてくれない場合があります。そうなるとあっせんが成立しなかったということで打ち切りとなります。無料ですが、中には不調に終わり残念ながら打ち切りとなる性質があります。

労働委員会、これは山形県の組織になります。こっちは国です。国の機関の労働局で管理しているのが労働基準監督署です。労働委員会は山形県の機関です。先ほど最低賃金のことを言いましたけれども、同じように労働者、使用者、公益の代表による、公益と言うのは先ほど私が言った内容とだいたい同じようなメンバーで、このメンバーの労働委員会が労働者と使用者の間に入ってあっせん、話し合いをもったり、調停、仲裁をするという性質の委員会ですね。書いていますけれども、あっせんというのはお互いの主張を聴取しながら和解に向けて公益の先生たちが提案していく、この部分は調整するというような、最低賃金と同じようなことが行われるわけですよ。和解ができていないとこれも不調ということになって、会社としてあっせんに応じないという場合もあります。これも打ち切りになります。ですけども、これも打ち切りになったらどうするか。今度は裁判になってしまいます。

労働審判制度とって、これは完璧に裁判なので労働審判委員会によって判断を下すということになり、これは有料ですけどそんなに高くない。意外と短期間で3回ぐらいの審判で終了することを目指しております。たいがいこれとこれで解決できなかったらここに移動するという、労働審判に移動していくという順序になります。裁判よりは有料だとしても裁判よりは時間と費用も掛からないので、この部分で解決することが多いです。それから裁判になりますと時間と費用がすごくかかります。なるべく裁判にならないようにこの部分で解決できないかということをやりますよ。

労働基準監督署、労働局、労働委員会、労働審判、裁判とありましたが、こういうことではなく相談者のところで労働組合があったとすれば、労働組合は訴えに対して労働者の意見を聞いて会社に不具合があった場合は改善を申し出る所ですので、まずは労働組合に相談して問題解決を図る。会社と対等に話ができるところが労働組合なので、労働組合としては組合員を守ることは義務ですので親身になって話を聞いてくれて、会社と折衝してくれますので、労働審判や労働基準監督署に行くよりまず最初に労働組合に相談してくださいということをご提案しております。

10. れんごう山形ユニオン

労働組合がある会社は少ないと言いましたが労働組合が無い会社が大部分だということですよ。そういう方々のために連合山形の中でれんごう山形ユニオンという組合を作っております。これは労働組合が無い会社に勤めている方々のために、その方にれんごう山形ユニオンの組合員になってもらってユニオンとして訴えて

きた方々の会社に出向いて交渉をするということをよくやっています。団体交渉の申し入れ、会社に対して連合山形ユニオンから団体交渉の申し入れを行いますと、労働組合法で会社は拒否できません。労働組合からの団体交渉の申し入れは拒否できないので必ず応じなければいけないということになってますので、非常に問題解決を図るには有効的だと言えますね。

【Q&A】

Q 質問がありました。「相談内容で印象的なものはありましたか」

A 一つだけ紹介したいと思います。電子部品製造の男性からの相談でしたが、業績悪化と能力不足ということで解雇を言い渡されました。相談に来られてれんごう山形ユニオンに加盟して、れんごう山形ユニオンが会社と団体交渉を行いました。結局これは山形地裁で裁判になってしまいましたが、そこまでれんごう山形ユニオンが対応しました。結局、裁判で会社側が賃金の仮払いを命じられました。賃金は支払いなさいと命じられたら、その会社は解雇を撤回して8人が現職復帰したという事例でした。ここでよくあるのは金銭解決でこの8人が会社を去らなければならないという状況になってしまうことがよくあります。しかし、復帰したというところはやはり組合と会社が交渉したことによって解決に至ったということが労働組合のよいところだったんじゃないかなと思います。