

# 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! —



連合山形

副事務局長 小川 修平

2022.11.14 山形大学「連合山形寄付講座」

# 今、社会・職場で求められていること

## 1. SDGs 「持続可能な開発目標」に向けた取り組み

### (1) ジェンダー平等の実現

#### ① 男女平等社会の実現に向けて

・連合山形の取り組み

「トップリダー男女平等参画宣言」「山形県男女共生集会」

#### ② ハラスメント対策

## 2. カーボンニュートラル社会の実現に向けて

### (1) 世界的な異常気象に伴う自然災害への対応

### (2) 地球温暖化への対応

## 3. 人手不足対策 ワーク・ライフ・バランスの取組み

## 4. コロナ対策

# 今、社会・職場で求められていること

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

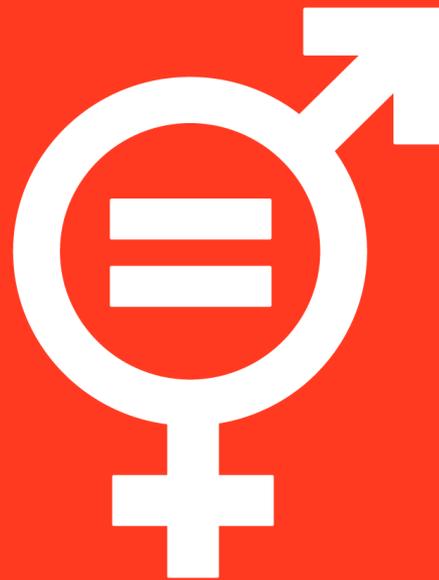
世界を変えるための17の目標



今、社会・職場で求められていること

5

ジェンダー平等を  
実現しよう



# 今、社会・職場で求められていること

## ジェンダー格差大国、日本



- ◎ 世界経済フォーラム「ジェンダーギャップ報告書 2022」で日本は146か国中116位
- ◎ 政治139位(昨年141位)、経済121位(昨年117位)、教育1位(昨年92位)、健康63位(昨年65位)
- ◎ 政策方針決定の場に女性が少ない。先進国随一の男女賃金格差。高等教育が活かされていない
- ◎ 2006年に日本80位、フランス70位→15位(2022)
- ◎ 男性の家事・育児時間は先進国で最短



# 今、社会・職場で求められていること

【2022 山形県男女共生集会を開催】

誰もが働きやすい職場づくり推進へ  
アンコンシャス・バイアス対処法をまなぶ

連合山形は7月20日に「2022 山形県男女共生集会」を会場・Web併用形式で開催し、大手門パルズの会場に対面33名とWeb27名の計60名が参加しました。

今年は山形県男女共同参画センター（チェリア）の伊藤眞知子館長より、「アンコンシャス・バイアス（＝無意識の偏見・思い込み）」と題して、職場のなかで①ジェンダー平等を推進し、②女性が働きやすく男性も誰もが働きやすい環境づくりを進めるための、アンコンシャス・バイアス対処法についてご講演いただきました。参加者からは「講義を通じて自分の中のアンコンシャス・バイアスに気付かされた。今後は意識して注意していきたい」などの感想が寄せられました。

アンコンシャス・バイアスの例

- ・子どもが病気のとくに、男が休みを取って意味あるの？
- ・ママが早く帰ってあげなくてお子さん大丈夫？
- ・女性の意見もどんどん取り入れていこうね！
- ・電話は女の子が出てくれたほうが相手は喜ぶから！



▲伊藤館長による講演



▲講演の様子

【情報提供】連合山形 小川修平 副事務局長

# プログラム

1. プロローグ～労働組合ってどんな役割？ 連合って？
2. 有効求人倍率の推移
3. 労働時間について
4. 完全失業率
5. 労働者って何？
6. 学生のアルバイトにもワークルールあり！
7. ブラック企業
8. 36協定について
9. 連合山形「なんでも労働相談ダイヤル」
10. 個別労働トラブル解決方法
11. 労働相談への対応
12. 連合山形が対応した特徴的な相談事例
13. 安心して働ける職場にするために
14. すべての働く仲間とともに「必ずそばにいる存在」へ

# 1. プロローグ～労働組合ってどんな役割？ 連合って？

## 【労働組合の役割】

職場の課題解決を基本としながら社会的な問題まで解決する、それが労働組合。

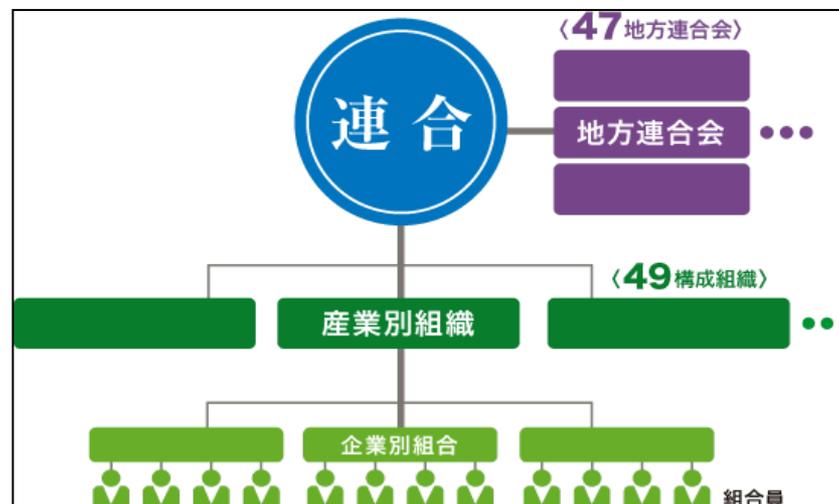
- ・団体交渉・労使協議会などによる「労働条件・職場環境」の維持改善
- ・労働法制、社会保障制度、経済政策などさまざまな社会問題も解決。
- ・常に働く人や生活者に寄り添う、それが労働組合。

## 【連合とは】

連合は700万人の仲間が加盟する、労働組合のナショナルセンター

「連合」(日本労働組合総連合会)は、1989年に結成された日本のナショナルセンター(全国中央組織)。

すべての働く人たちのために、  
雇用と暮らしを守る取り組みを  
進めている。



## 2. 有効求人倍率の推移について

(1) 2022年9月の山形県の有効求人倍率〔季節調整値〕は1.61倍  
 (前年度同期1.16倍)で、前月を0.04ポイント下回った。

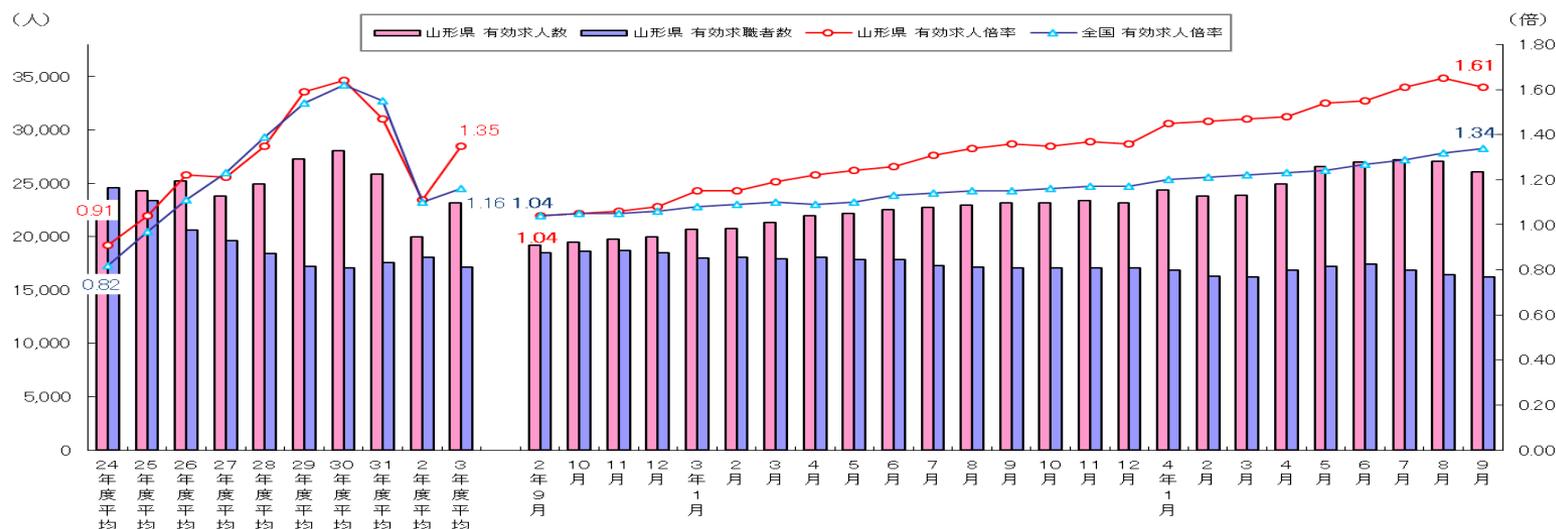
(2) 2022年9月の正社員有効求人倍率〔原数値〕は1.35倍  
 (前年度同期1.12倍)で、前月を0.23ポイント上回った。

(3) 山形県内の雇用情勢は、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影  
 響は弱まりつつあり、着実に持ち直している状態にある。

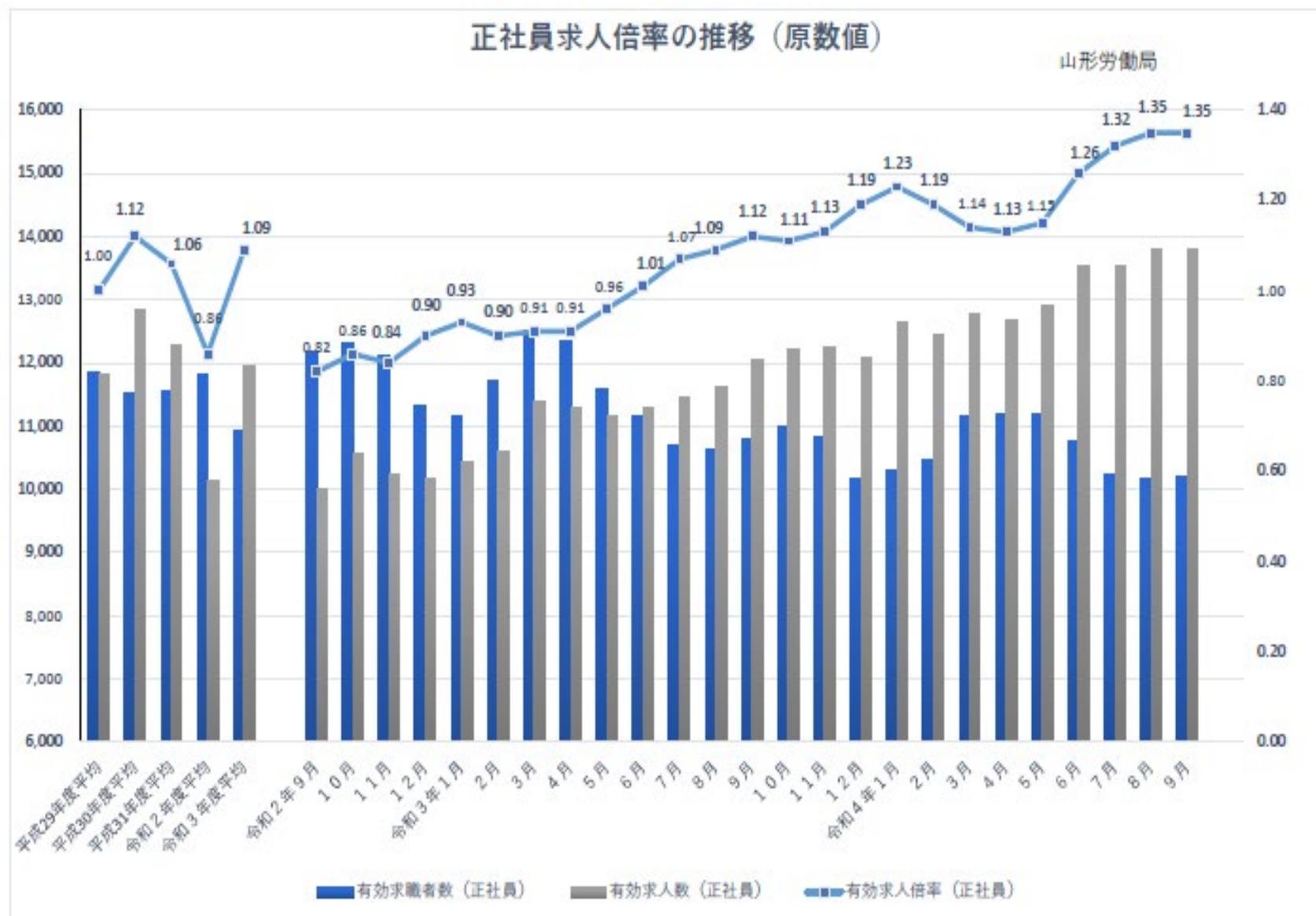
(2022.10.28山形労働局)

(4) 全国の有効求人倍率〔季節調整値〕は、1.34倍。前月を0.02ポ  
 イント上回った。

【有効求人、有効求職及び有効求人倍率の推移】



## (2) 正社員有効求人倍率の推移

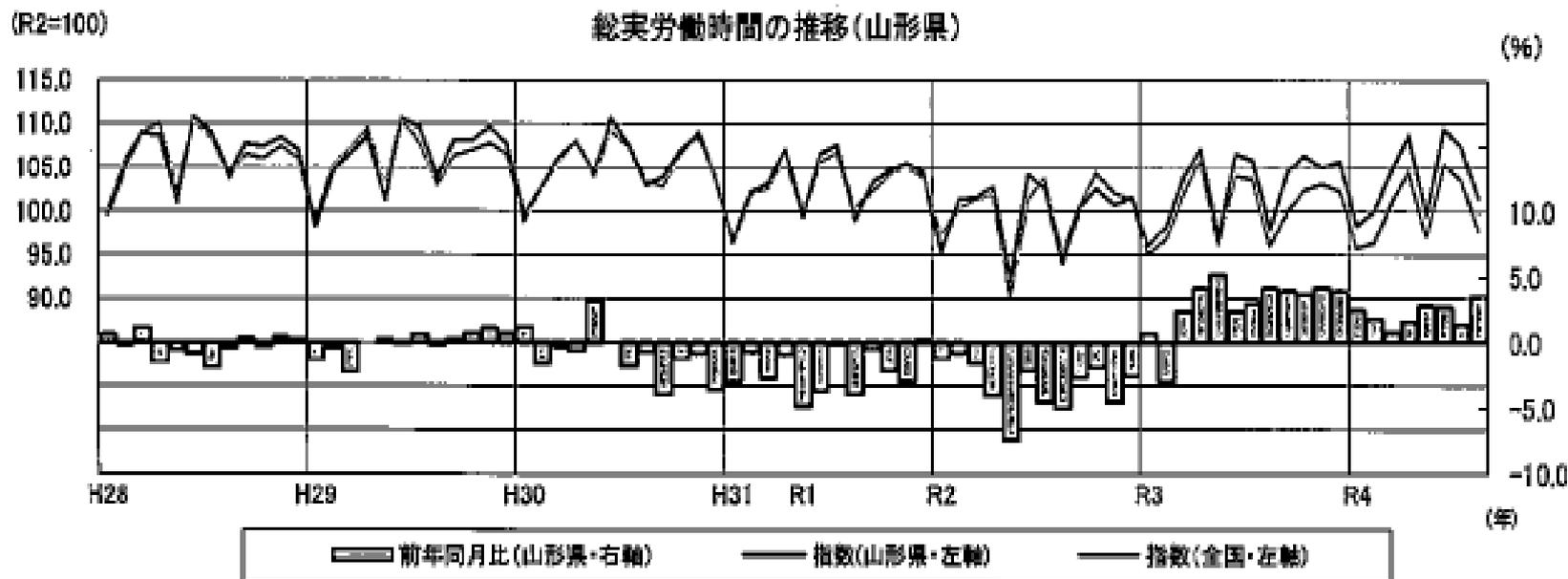


### 3. 労働時間について

① 令和4年8月「毎月勤労統計調査地方調査結果速報」より

#### 労働時間の動き(8月分一人平均値)

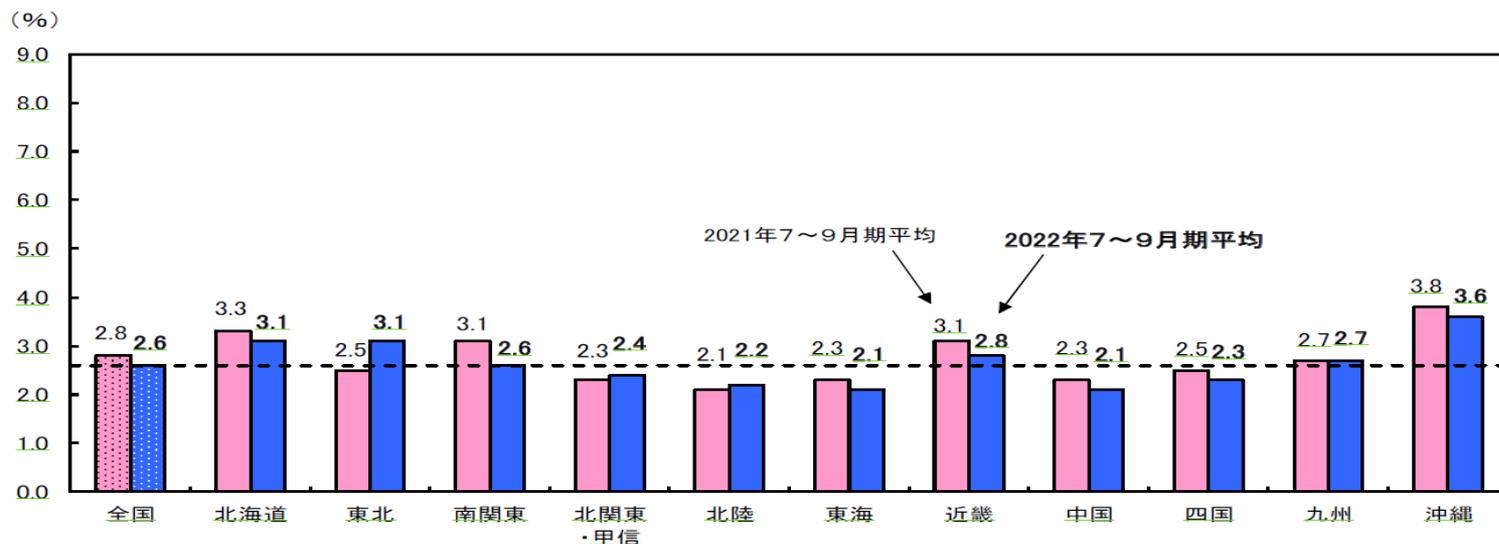
- ・総実労働時間 146.0 時間 前年同期比 3.5% 増加
- ・所定外労働時間 10.0 時間 前年同期比 9.5% 増加



## 4. 完全失業率

- (1) 全国の完全失業率は2.6%となり前月を0.1ポイント上回った。
- (2) 東北の完全失業率は3.1%となり前月を0.6ポイント上回った。
- (3) 山形県の完全失業率は2.0%となり全国平均を0.6ポイント下回っている。  
※ 2022年6月平均値

図1 地域別完全失業率



出所資料：厚生労働省「職業安定業務統計」／総務省統計局「労働力調査」

## 5. 労働者って何？

労働者とは

労働基準法で「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をいう。

会社の指揮監督下にあつて、賃金が支払われる

雇用形態	定義	一般的な区分	
正社員	労働契約に期間の定めがない。フルタイム	正規雇用	直接雇用
契約社員/嘱託職員	期間が定められている雇用契約	非正規雇用	
パートタイマー	勤務時間が正社員より短時間勤務		
アルバイト	曜日時間共にテンポラリーに勤務		
派遣	派遣会社から派遣され、派遣先で就労	非正規雇用	間接雇用

※ フリーランス

個人事業主、個人で企業と契約

直接契約

## 6. 学生のアルバイトにもワークルールあり！ ブラック企業(ブラックバイト)に気をつけよう！

アルバイトも労働者です！

- 契約に基づいて働く
- 労働法のもとで働く
- 学業優先！
- ビックネームメーカーの「看板」などで安心しない！
- **アルバイトにもワークルール、あります！**
  - ・雇用契約 ⇒ 契約書を取り交わす
  - ・労働時間 ⇒ タイムカード・ICカード・パソコンログなどで管理
  - ・最低賃金 ⇒ 山形県は10月6日から 854円(32円UP)
  - ・残業代 ⇒ 割増賃金が発生するケースがある。
  - ・休日・有給休暇 ⇒ 有給休暇の取得条件は労働時間や日数で異なる。
  - ・退職 ⇒ 辞めたい日の2週間前までに申し出る。
  - ・労災保険 ⇒ 事業主はアルバイトであっても加入義務がある。

# 7. ブラック企業

## (1) ブラック企業とは

### ● 「ブラック企業」

「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、あるいは早くやめた方がいい企業。」

### ● 従業員の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、過大なノルマ、セクハラ・パワ

ハラ ➡ 激務・過重なストレス ➡ 肉体・精神の疲弊

### ● 「365日、24時間働け」の悲劇

### ● 「代わりはいくらでもいる。いやなら辞めろ！」

消耗品としての従業員＝「コスト」

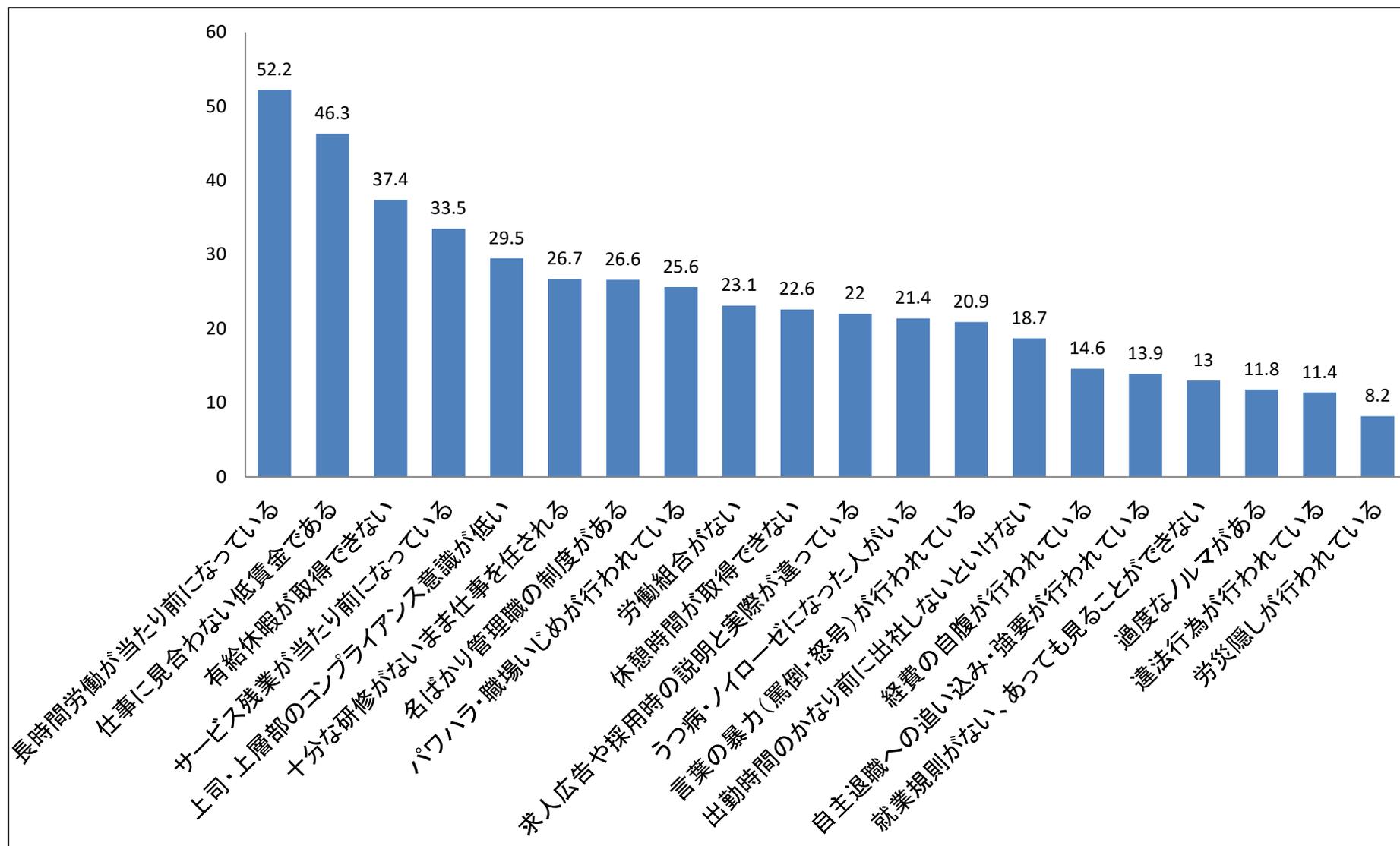
### ● しかし、「ブラック企業」ではなくとも、どんな優良企業だって改善

すべき点はある！労働組合をつくり改善していく。

「やられたらやり返す！」では解決できない。

## 7.(2) 勤務先が「ブラック企業」と思う理由

出所：連合「ブラック企業に関する調査」より(回答3000人)



## 7. (3)ブラック企業 の25の特徴

1. 残業時間が長い・残業代が支給されない
2. 基本給が高い、各種手当が基本給に包括されている。
3. 辞めさせてくれない
4. パワハラ・モラハラ・マタハラが日常的に行われている
5. 異常にノルマが厳しい
6. 深夜も窓が明るい
7. 「アットホームな職場」を自称する
8. ブラック企業は年間の休日が少ない
9. 昇給しない
10. 若い先輩がいない
11. 過労死や自殺者を出している

## 7. (3)ブラック企業 の25の特徴

11. いつも求人広告が出ている
12. ネットの口コミでブラックな評判だらけ
13. アルバイトの比率が高い
14. 新入社員の採用数が多い
15. 社長の精神論が多い「気合」「根性」「元気の良さ」優先
16. 面接のハードルが低い
17. 試用期間が長い、または極端に短い
18. 労働雇用契約書を発行しない
19. 休日でも駆り出される
20. 冠婚葬祭に出られない。結婚休暇・忌引きなど特別休暇がない。

## 7. (3)ブラック企業 の25の特徴

21. うつやノイローゼになりやすい
22. 利益が上げられないと自己都合退職にさせられることも
23. 自腹で購入させられることも
24. 書類等の管理がずさん
25. 36協定を締結していない

**連合**

**なんでも労働相談ホットライン**

**フリーダイヤル**

**0120-154-052**



## 8. 36「サブロク」協定について

●2020年4月1日から、中小企業も含めたすべての企業に時間外労働の上限規制が導入された。法律で定められている労働時間は、原則「1日8時間、週40時間以内」

●時間外労働には労働基準法第36条  
「36(サブロク)協定」  
の締結が必要です。

連合山形は毎年、3月6日を  
「サブロクの日」と定め、36協定締結  
促進のための、街頭宣伝行動やラジオ  
CMの展開、新聞テレビ欄に広告掲載  
し、周知の取り組みを実施している。

3月6日は  
サブ ロク  
36の日

働くみなさん、「36(サブロク)協定」を知っていますか？

時間外労働には労働基準法第36条で定める「36協定」の締結・届出が必要です。この協定を結ばずに残業させることは法律違反です。

テレワークなどコロナ禍で働き方が大きく変化しています。36の日をきっかけに、みなさんの職場の「36協定」を確認して、長時間労働を是正しましょう！

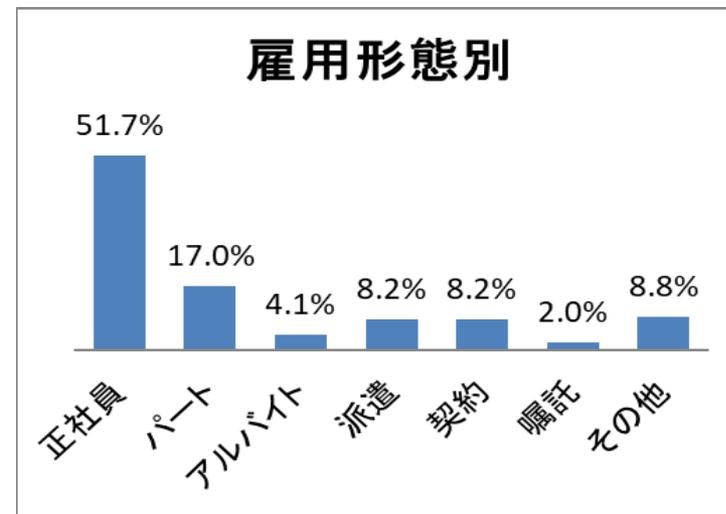
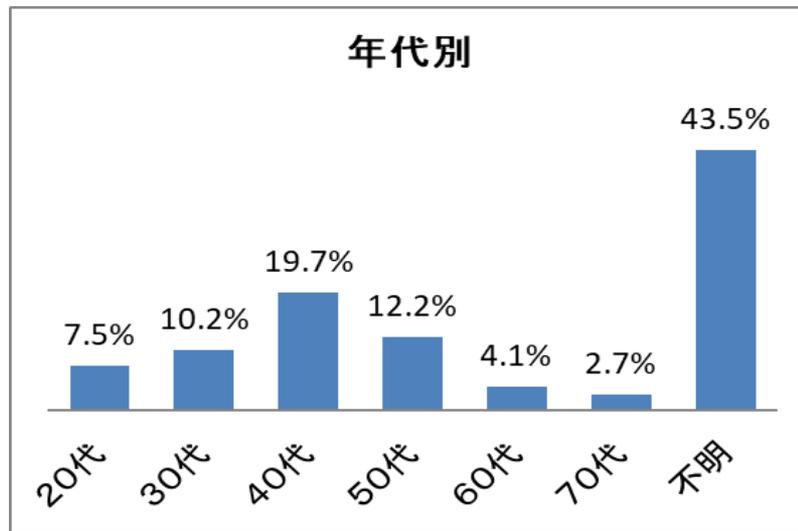
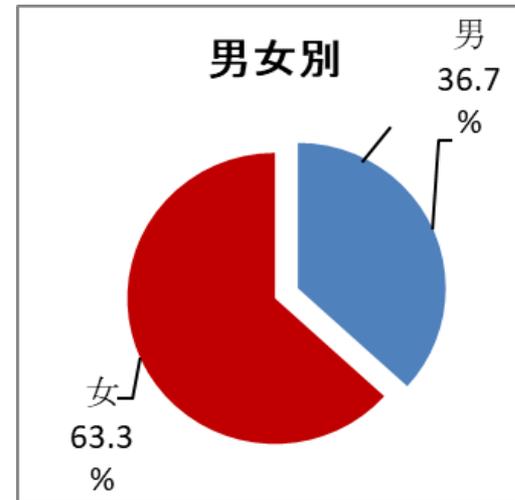
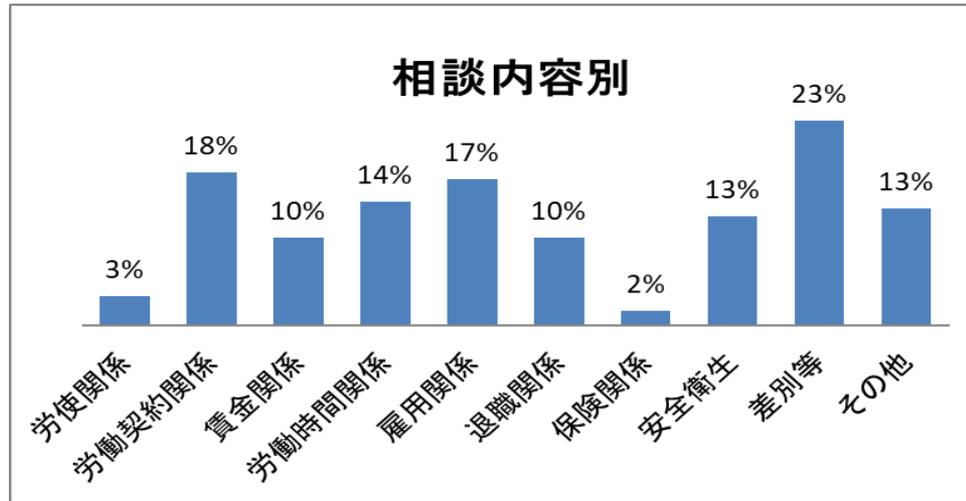
Action!  
36

## 9. 連合山形「なんでも労働相談ホットライン」

- 2022年1月から2022年9月末までの連合山形への10ヶ月間の労働相談件数は、**147件**。そのうち58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、全体の約40%。
- 相談関係別で見ると、**パワハラやいじめなどの差別関係が28件**と最も多く、上司からの嫌がらせや、暴言に反発したことをきっかけに解雇通知が届いたなど、依然として増加傾向にあり対策が急務である。
- 新型コロナウイルスに関係した相談件数は、2020年10月から2021年9月末まで累計件数で**21件**。多くは、解雇・雇止めや休業手当など雇用関係に関する相談だったが、「**在宅勤務だから人事評価を下げる**」と言われるなど、コロナ禍での在宅勤務により差別された深刻な相談もあった。
- パワハラ防止法が2020年6月1日に施行された。  
**2020年6月1日**から職場におけるパワーハラスメント防止措置が義務化。中小企業は努力義務だったが、**2022年4月1日**から義務化される。

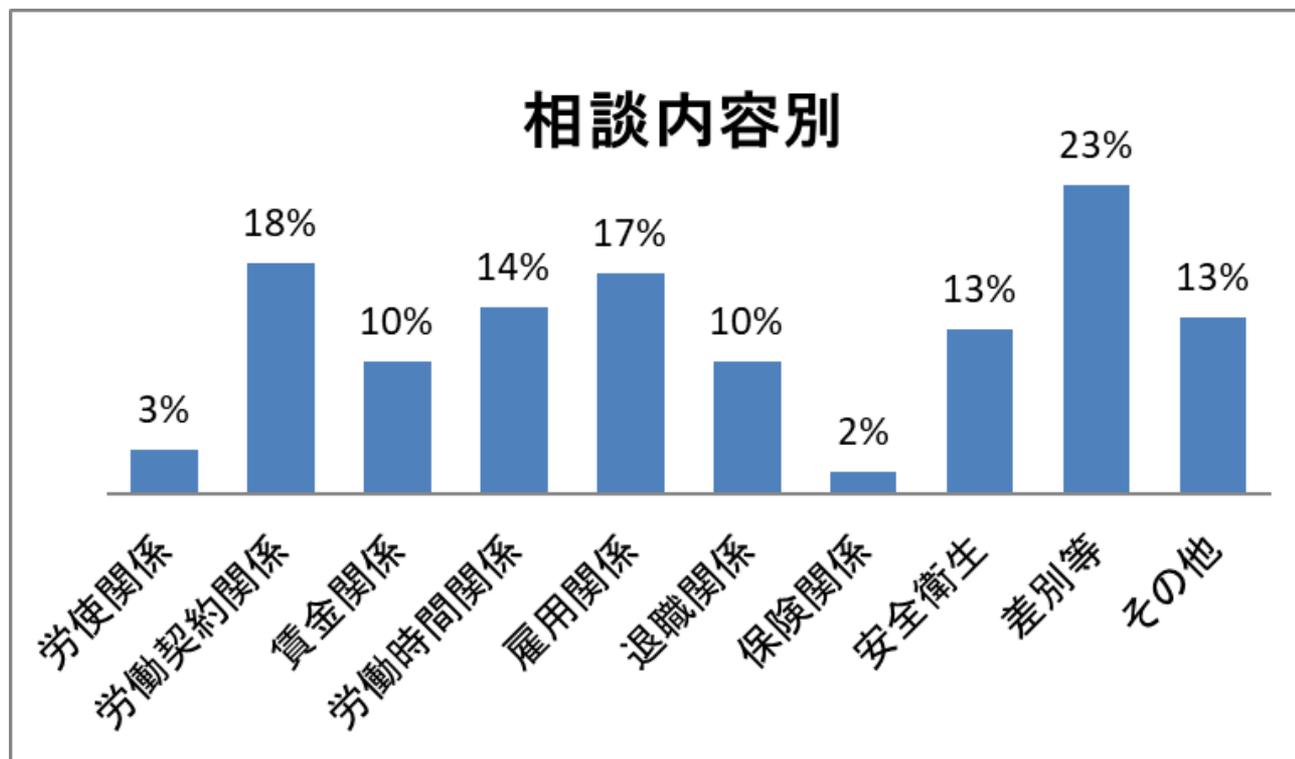
# 9. 連合山形「なんでも労働相談ダイヤル」

(1) 連合山形に寄せられた1年間の労働相談 (2020年1月～2022年9月)



## (2) 労働相談の内容別割合

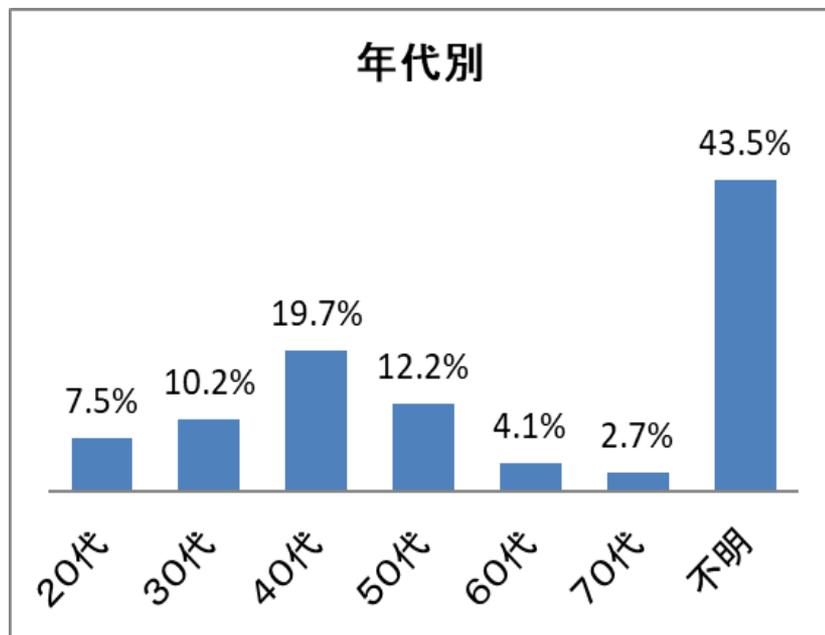
2022年度(2022年1月～2022年9月までの1年間)における相談件数147件



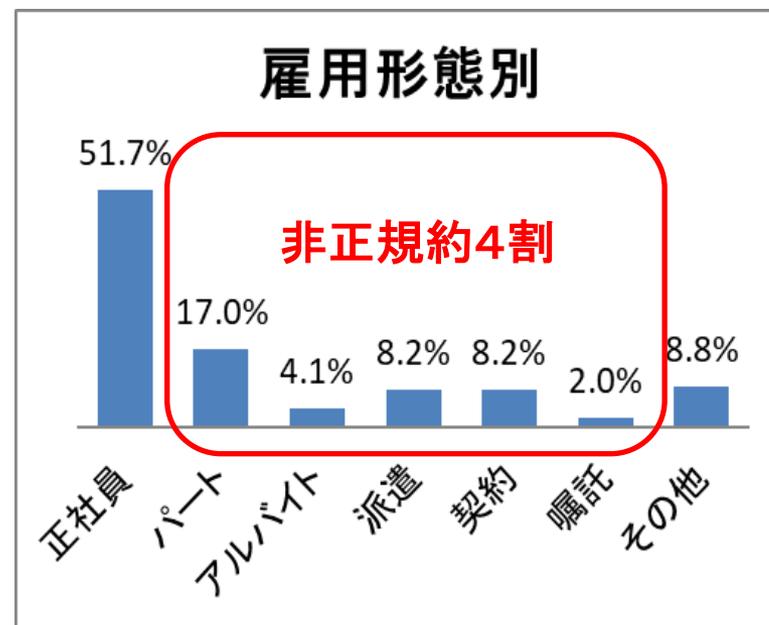
### (3) 労働相談の年代別・雇用形態別割合

- 年代別で見ると、40代が最も多く19.7%、次いで50代、30代と続く。
- 雇用形態別で見ると相談者の半数が正社員だが、パート、派遣などの非正規労働者が39.5%で、約4割。

【年代別割合】



【雇用形態別割合】



出所: 連合山形「労働相談報告集計」  
(2022年1月～2022年9月)

# 10. 個別労働トラブル解決方法

## (1) 労働基準監督署

労働基準法に関する相談としての相談機関。違反があれば指導や是正。労働に関するトラブルすべてを扱う機関ではない。賃金や労働時間など労基法に関わる事案に対応するが、解雇が不当かどうかの判断はしない。無料。

## (2) 労働局での「紛争解決援助制度」

紛争調整委員会によるあっせん。和解できないと不調となり、また、会社側があっせんに応じない場合もあり、そうなるとこのあっせんは開始されず打ち切りとなる。無料。

## (3) 労働委員会

労働者・使用者・公益の代表による労働委員会が間に入って、あっせん・調停・仲裁をする。あっせんでは、お互いの主張を聴取しながら和解案が提案される。和解できないと不調となり、また、会社側があっせんに応じない場合もあり、そうなると、このあっせんは打ち切りとなる。無料。

## (4) 労働審判

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労働審判委員会が、迅速な手続きにより、話し合い(調停)を試み、解決に至らない場合には一定の法的拘束力ある結論(労働審判)を行う制度。3回以内の審理、約3カ月で結論がでるという迅速さ、裁判の半額程度の費用だが、審判に異議申立されると裁判に移行する。有料。

## (5) 裁判

時間と費用がかかる。申し立て費用、弁護士費用、裁判費用、成功報酬等。

## (6) 労働組合

相談者が加盟している職場の労働組合に相談。または個人加盟労働組合(連合山形には「れんごう山形ユニオン」がある)に加盟し、組合員となったところで、会社への「団体交渉の申し入れ」を行う。労働組合からの団体交渉の申し入れは、労働組合法上拒否できないことから、団体交渉は行われる。交渉によって解決をはかる。組合費必要。

# 11. 労働相談への対応

- 連合山形に常設しているフリーダイヤルによる相談のみならず、面談しての相談から個人加盟労働組合の「れんごう山形ユニオン」に加盟して会社との交渉に至るケースが増えている。
- 個人の相談ではあるが、個人加盟労働組合に加盟することで、組合が会社と交渉することとなる。
- 裁判では金銭的にも、時間的にも非常に負担がかかるため、団体交渉で解決をはかることに力を注いでいる。今後もこのような早期解決に向けた交渉力が、重要になると考える。
- ※ 最近問題となるのが社会保険労務士の介入。「私が代理人だ」と大声を出して進行を妨げたり、団体交渉でまとまった話を社労士が介入して覆したり、あるいは労働委員会のあっせんの際に「代理人です」などと言って出席するなど、社労士の会社側一辺倒の対応が多くみられ、解決が阻まれるケースが多い。また、団体交渉に、東京から争議対策として社労士を呼び、会社側としての回答をすべて社労士が行い、要求等をすべて不可としたケースもあった。

## 12. 連合山形が対応した特徴的な相談事例

### ホントにあったこわ〜い話

1	A学習塾 男性 20代 正社員 解雇	「教室を閉鎖するので辞めてもらう」と学習塾を解雇通告された後、「やっぱり教室は残す」と会社側が撤回したことから、不当解雇を争っていた事件。 <b>労働委員会</b> のあっせんが不調だったため、 <b>労働審判</b> の申立をした。原告代理人として連合山形の担当者が認められて審判が進められた。全面的に労働者側の主張どおりの審判が出されたが、相手方から異議申し立てされたために本訴に移行した。 <b>裁判</b> にて金銭和解。
2	B電子部品製造会社 男性 正社員8名 解雇	「業績悪化」「能力不足」などを理由に8名が解雇。れんごう山形ユニオンに加盟し、団体交渉を重ねたが平行線のため <b>労働委員会</b> にあっせん申請した。あっせんも不調となり、 <b>山形地裁</b> に地位保全と賃金仮払いの仮処分を申請。 <b>地裁</b> より賃金の仮払いを命じられるや会社は解雇を撤回し、8名が原職復帰した。
3	C居酒屋料理店 男性 30代 正社員 解雇・残業代未払い	解雇されたことから、れんごう山形ユニオンに加盟し団体交渉。月150時間を超える残業をしているにもかかわらず未払いのため、残業代も請求。団体交渉の当初から参加した会社側社会保険労務士が、「料理長は管理監督者だ」としたため、会社は残業代の支払いを拒否。 <b>労働審判</b> 、 <b>裁判</b> を経て、 <b>山形地裁</b> が、管理監督者には当たらないとして残業代を支払うことと、解雇予告手当を支払うことを命じた。
4	D法人 男性 50代 正職員 パワハラ	業務中罵倒する、何かにつけ始末書を書くよう強要する、机を離し仕事を与えないなどの上司によるパワハラ。 <b>労働局</b> のあっせんに応じなかったためれんごう山形ユニオンに加盟し、理事長と交渉を重ね、パワハラ上司を更迭。

5	E介護施設 女性 5名 正社員4名、パート1名 解雇	会社から、「夜勤体験」だと称して、無償で夜勤労働を命じられたことに話し合いを申し出たところ、支配人から即日解雇を命じられたことから、れんごう山形ユニオンに加盟。団体交渉を拒否されたため労働委員会のあっせんを行ったが、会社側は「解雇などしていない」「言った人は会社の者ではなく外部委託者だ」などとして不調。労働審判も同様に解雇したことを認めなかったことで打ち切りとなり、裁判に移行した。裁判にて金銭和解。
6	F農産品通販会社 女性 40代 パート 解雇	自分だけボーナスが支給されていないことを知り、取引先の人に愚痴をこぼしたことを理由に解雇。団体交渉で、金銭和解の金額に社長も納得し解決に向かったが、社会保険労務士が「何が不満だ。3万円で納得しろ。」と当事者に電話をし介入した。労働委員会にあっせん申し立てると、その社労士が代理人として出席（特定社労士でもない）。れんごう山形ユニオンからの抗議により代理人は撤回された。労働委員会にて金銭和解。
7	G美容室 女性 20代 正社員 解雇	朝、出勤すると、オーナーから呼び出され、1か月分の賃金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。理由は、勤務態度不良。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。ユニオンに加盟し、オーナーと面会。指導もなく、入れ替えのための解雇では不当であるとして、金銭解決を前提に交渉。復職を希望しなかったため、提案通りの金銭解決。
8	H小売業 女性 40代 パート セクハラ	店長から同僚男性とつきあっているなど事実でない話を流布されたり、職場で無視されたりしたため、会社の本部に相談した。しかし、会社から「そのような事実はなく、誤解だ」と相手にされなかった。しかも、他店への異動を打診され、断ると、「辞めるしかないな」と取締役部長から言われた。ユニオンに加入して、会社と交渉。休職期間の賃金と慰謝料を求め、金銭解決。

# 13. 安心して働ける職場にするために

- 職場でのトラブル → うらみ、ねたみ → 「やられたらやり返す」  
= 会社にはいたくない・・・しかし、無職でいられない
- 告発、労働相談の限界 → 個人の紛争が解決できても、職場の構造的な問題はそのまま
- 「働くということ」 → 「安心して働き続けられる」 → 働く尊厳
- 「なんとかしよう、なんとかしなければ！」  
しかし、ひとりでは無理 → 仲間づくり → 労働組合加入、結成
- 個別の問題にとどまらず、働くものみんなが団結しよう！  
従業員が一つの集団として、企業と対等な関係をつくること。  
労働者は労働組合を組織することで、従業員に対して圧倒的に立場が強い企業と対等の取引ができる。憲法(28条)は労働基本権として、労働組合を結成する「団結権」、団体として経営側と交渉する「団体交渉権」、要求実現のための手段としてストライキを行なう「争議権」の3つを保障している。
- 「わたし」から「わたしたち」へ

# 14. すべての働く仲間とともに「必ずそばにいる存在」へ

●連合が1989年に結成されてから33年が経過。この間、私たちは、経済や社会の状況が目まぐるしく変化する中、すべての働く人々の雇用・労働条件の維持向上、医療・年金・教育・環境などくらしの安全・安心にかかわる政策の提言、労働組合づくり、東日本大震災、各地域における災害ボランティアなど、様々な取り組みを行ってきました。

●連合に求められている**使命・役割**は、わが国最大の働く者・生活する者の集団として、**世の中の不条理に立ち向かい、克服すること**です。  
私たちは、社会の格差に歯止めをかけ、信頼と連帯感にあふれ、次代を担う子どもや若者が**希望と安心の中で働き・暮らせる社会をつくりたい**と考えています。

●私たちは、これからも、連合結成の原点である**社会の公正を追い求め、組合員だけにとどまらず、すべての働く人々とその家族のくらしのため、取り組んで参ります。**



毎月05日は  
連合の日

