

連載：労働の現場から—第4回

せめて、労働法が守られる世の中にしたい

斎藤 寛生

埼玉労働相談センターに寄せられる相談は、年間で1,200件を超える。それを6人の労働組合OB（大経営出身3人、JMIU 1人、埼玉土建2人）が相談員として、平日の午後1時から6時まで、交代で面談と電話で対応する。ほとんど休憩すら取れない状況に「労働強化だ」と冗談交じりで非難の声が上がる。でも「生き甲斐を感じる仕事」と、なかなか評判がいい。

毎月2回、6人の相談員と埼玉連組織労働局、組織化担当オルグが参加して、「オルグ団会議」を開き、その間に寄せられたすべての相談を報告し検証する。最近は自由法曹団の若い弁護士も参加してくれるようになり、幅が広がった。

1、急増するメンタルヘルス

相談内容は、「会社を辞めさせてくれない」というものから「理由も言わずに解雇された」「暴力を受けた」「暮らしていけない」など、深刻なものまで、多岐にわたっている。それだけでなく、労働相談に限らず生活相談にまで及ぶこともある。内訳は、解雇42%、賃金や残業代不払い24%、労働時間14%と並んでいる。

今年になって「セクハラ・パワハラ」が急増し、12%を超えた。ハラスメントの相談は、ほとんどメンタルヘルスと一緒に寄せられる。一つの相談が1時間を超えることは珍しくない。相談員は、同じことを繰り返す相談者の叫びに耳を傾け、根気よく一つ一つ答えながら解決策を探し出していく。あわせて、一緒に聞えるかどうか、慎重に気持ちを解きほぐしていく。

また、埼玉連には「全労連・埼玉ユニオンSU」という個人加盟のローカルユニオンがあり、団体交渉は、相談者がSUに加入して、基本的に相談

員と地域労連と一緒に対応する。訴訟関係は自由法曹団と連携を取り、いま民事訴訟2件、労働審判8件、団体交渉22件を進めている。そんな事情だから、当初「月3回」でお願いした相談員が、ほぼフル稼働状態である。

2、「偽装雇用」労働者の解雇事件

大手食品会社Eのルート販売員を「業務請負契約」で働かせていたEの孫会社にあたる人材派遣会社が、契約解除を理由に42歳男性を突然解雇。しかし実態は、出勤日・労働時間が管理され、残業代、出張手当、有給休暇、代休制度が契約書に明記され、源泉徴収までされている「労働者」であった。

団体交渉では「請負だから」だけで逃げる会社に対し、実態を掲げて追及したが平行線で終始。膠着状態になったため、労働審判にかけたところ、「労働者」として認定され、それを前提に話し合いが推移し、半年分の賃金を上回る解決金で和解できた。「請負契約」という実態が、労働審判で解決できる先鞭を開いたといえる。

しかし本人は、解雇が原因で鬱病を発症し、解決後、半年が経過しても再就職できずにいる。

3、社労士の団交妨害と審判

東松山市にあるエステサロンで働いていた28歳女性が、残業代の未払いを相談に来た。すぐにSUに加入し団交を設定した。当日、会社側から「委託された」と、「社長を守る会」を主宰する社会保険労務士が同席した。

彼は「団交に社労士が同席してはいけないとはどこにも書いてない」「最高裁判所で確定していないことは認めない」と自論を朗々と展開し、「当

社は変形労働時間制を採用している」「退職者には就業規則を見せる必要はない」と述べ、「精査した結果5,858円の時間外未払いがあった」と回答してきた。

それ以後、SUと社労士の間で文書での応酬が続く。組合が文書で要求すれば、「根拠法律を述べろ」とことごとく難癖を付け、組合が法律の条文を答えると「条文の羅列では意味がない」と全否定することを数回繰り返したため、これ以上の進展はないと判断し労働審判に訴えた。

会社側の弁護士からは「24,000円の未払いがある」と回答があったが、変形労働時間は、最後まで触れられることはなかった。最終的に50万円の解決金で和解した。団体交渉ならば、ウソをついてもかまわないという、その社労士の基本的な姿勢が垣間見えた事件だった。

4、「二重契約」で働き放題

所沢市にある人材派遣会社の支店長として、朝9時から午後5時まで、固定給で働いていた32歳男性。午後5時以降は、全く同じ仕事を、同じ社長が経営する別会社から「請負契約」で就労していた。昼間の「社員」は、最低賃金ぎりぎり。請負契約は、「午後5時から業務終了まで」の契約で、いくら働いても月15万円ポッキリ。あわせて27万円の手取りだが、実際は、月の休みは1～3回、毎日「午前様」で、「このままでは結婚もできない」と相談にきた。

会社の顧問弁護士（東京弁護士会の元会長）は「どこにも違法はない」と開き直り。埼玉労働局も「契約自由の原則があるので、違法とはいえない」と逃げ腰。労働組合が動いたことで、半年後にその二重契約はなくなり、残された社員に感謝されたが、相談にきた本人には、何も成果を勝ち取れなかった。「請負契約」が労働者性を著しく歪曲する特徴的な事件だった。

5、幼稚園に変形労働制？

今年4月、越谷市にある基督教会の幼稚園で働

く若い労働者5人が相談センターに訪れた。「28歳なのに介護保険料を引かれている」「残業代が出ない」「ワンマン経営で、人によって賃金や交通費が違う」など、口々に怒りを口にした。約2時間、彼女たちの主張を聞き、要求をとりまとめて、団体交渉することで相談は終了した。一人が「あちこち行っただけで、こんなに真剣に話を聞いてもらったのは初めて。よろしくお願いします」と心から感謝してくれた。

団体交渉では、園長から謝罪の言葉があったが、残業代については「変形労働時間制を採用しているから」という一言で拒否された。確かに就業規則には記載されている。でも、労働時間管理は全く行われておらず、法の求めには全く沿わない杜撰なものだった。具体的には、7月下旬から8月末までの夏休みを細切れにして、平日の労働時間に加算するもので、毎日の拘束時間は10時間を超え、日曜礼拝への参加も当番で強要され、「お泊まり保育」にも手当は出ず、年間総労働時間も2,300時間を超えていた。

園が「県の指導で変形労働時間制を採用した」と述べたので、県教育局学事課に確認したところ「就業規則サンプルは、繁忙期が明確な場合に限って、問い合わせがあったので作成したが、その園は、変形労働時間制の主旨をはき違えている可能性がある」と回答があった。

その後、園から、就業規則「改正」案が示され、団体交渉を継続しているが、彼女たちは、職場で仲間を増やし、15人のうち10人がSUに加入し、職員の過半数を占める組合になった。彼女たちの思いは「働き続けられる、まともな職場にしたい」で一致している。

6、労働者の実態に驚愕

東京電力で思想差別撤回闘争を闘い、定年を迎えた相談員が、オルグ団会議で「なんだかんだ言っても、大企業の俺たちは守られていた」とポツリとつぶやいた。沖電気で解雇され職場復帰を果たした女性相談員も「本当にそうね」と頷く。

連 載：労働の現場から—第4回—

「労働法が守られる世の中にしないと、何も解決しない……」これが、オルグ団の共通の思いである。一方で、「大企業や公務労働者は、差別されていたとしても、中小企業の労働者と比べれば圧倒的に守られている」という点でも一致する。職場に労働組合があるかどうか、それが労働者を守る「セーフティネット」になっている。

いま、ローカルユニオンが注目されている。職場では、成果主義や労務管理で個々がバラバラに切り離され、人間的なつながりまでも破壊され、

同時に精神も破壊されている。その結果、闘う主体の力が弱体化し、「経済的貧困」「時間的貧困」「権利の貧困」の「3つの貧困」が束になって労働者を苦しめている。「職域がダメなら、地域がある」という簡単なものではないが、これからの闘いのキーワードは「地域のつながり」にあると確信する。ローカルユニオンを、その道を切り開く力に育てていきたい。

(さいとう ひろお・埼労連事務局次長)