

ロードークミアイってなんだ？

学生が労働組合について考えてみた

労働組合レポート



川村雅則ゼミナール（北海学園大学）

2013年1月

はじめに

2011年に続き、2012年にも、私たちのゼミでは、大学生を対象にして、そのアルバイト実態を調べ、『白書』というかたちでまとめました（以下からダウンロードできます）。

<http://www.econ.hokkai-s-u.ac.jp/~masanori/index>

その作成作業の中で、労働組合について考える、という課題を与えました。

なぜなら、学生たちは、アルバイト生活において、賃金不払いなどのトラブルを体験したりあるいは賃金・労働条件に少なからぬ不満を感じていたりします。では、それをどう改善していくかといったときに、労働法を学ぶだけでは必ずしも十分ではなく、労働組合という選択肢がやはり不可欠だと思うからです。

ただそうはいっても「労働組合について考える」という課題に学生が対応するのは容易ではありません。

マスコミ報道等を別にすれば、学生が労働組合に出会う機会は皆無に近いからです（もちろんそれは最近にはじまったことではないと思いますが）。

幸い、私のゼミには、多くの労働組合とのつながりがあります。9月には、日ごろお世話になっている労働組合関係者

に、1泊2日のゼミ合宿に参加していただき、交流をふかめる機会をつくりました。

そして、今回は「札幌地区労連ローカルユニオン 結」（以下、「結」）を訪問し、会議を傍聴したり、「結」の組合員の方々から仕事の話や自らの体験、労働組合との関わりを聞く機会を得ました。

この『レポート』は、それらの成果をまとめたものです。

具体的には、まず前半（第1部）では、個々の組合員の体験をまとめました。学生にとっては驚くような、職場でのひどい体験が聞かれました。ただ同時に、労働組合との出会いで救われたケースが少なくなかったようです。

そういう聞き取りを経て、後半（第2部）では、労働組合について学生らが考えたことをまとめました。とくに地域の労働組合の活動や意義についてまとめたようです。

不十分な内容だとは思いますが、若者に労働組合をどう伝えるか、1つの試みとしてご笑覧いただければありがたく思います。

川 村 雅 則

第1部

今日の職場労働の実態と労働組合の意義 ——「結」の組合員の体験から

50歳で年俸が半額に

——現在裁判中のAさん

Aさんは「会社から50歳で定年になるので年俸が半額になる」と言われた。3年前のことである。

それが違法だと知ったAさんは、北海道労働局を訪れ相談をした。結果、会社に労働局からの指導が入ったものの、Aさんは解雇されてしまった。

その後、裁判でたたかい、なんとか仮処分までこぎつけて会社に戻ることはできたものの、そこで待っていたのは、ありとあらゆる報復措置だった。一方的に賃金を減額されたり、パソコンを使えないようにされたり、懲戒解雇されそうになったという。

そこで組合「結」の支援で団体交渉などを行ったものの、まったくもって会社側に改善の見込みはなかった。仕方なくAさんは再度の起訴を決めた。

それから約1年が経ち、原告・被告ともに証人尋問を終えた。それまで和解を頑なに拒否していた会社側も、200万円の和解金を提示して「これで裁判をやめてほしい」と持ちかけてきた。200万円という金額は、復職後から今までの間にAさんが減額されてきた賃金の総額と同じくらいだった。

だがAさんはその条件での和解に応じず、判決を待つことにした。

複雑な事案であるがゆえに担当の弁護士からは「最高裁までたたかうことになるかもしれない」と言われている。それでも最後までたたかうのだという。

ひとりで悩む必要はない。組合の支えがある。例えば証人尋問のときには大勢が集まって勇気づけてくれた、というAさんの話が印象的だった。

正社員のはずが実際は…

——求人詐欺の被害にあったBさん

Bさんは、北海道で名の知れた会社に勤めていた。ここで「求人詐欺」を経験した。

具体的には、ハローワークでの求人票に「正規雇用」募集と書かれていたのを見て、いざ面接を受けたものの、契約書には、期間雇用（パート）で3ヶ月更新と記されていた。求人票には正規雇用と記されていた旨を説明したものの、会社側はこれに応じず、とにかくハンコを押すようにとBさんに迫った。

納得いかなかったのでハンコを押さなかったものの、期間雇用で働き始めることとなった。同社で働きながら正規雇用で雇ってもらえるよう要求していたが、結局は聞き入れられず、ちょうど雇用期間の満了時に雇い止めになった。抵抗を試みたものの、会社側に電子ロックのカギも変えられてしまい、強制的に会社を

追い出されてしまった。

後で知ったことだが、求人詐欺にあったのはBさん以外にもいたらしい。ただ、養う家族がいたり、他に就職できる場所がなかったりという理由から我慢してハンコを押してしまったそうだ。

ちなみに会社での勤務は朝の8時から21時までの13時間で、給料も最低賃金＋4円という水準だった。

困ったBさんは、生活相談等に取り組む団体「SOSネット」での労働相談を介して、「結」につながった。

組合とともに会社と団体交渉した結果、和解金を勝ち取ることができた。また会社側は、今後は求人票に虚偽の記載はしないと約束した。もし、労働組合がなければ雇い止めで終わっていただろうとBさんはいう。

ただ、多くの会社には労働組合がなく、働く人々は過酷な労働を強いられている。そうした被害にあっている人々の支えとなるべく、今は、「結」で労働相談にのったり、勉強会に積極的に参加している。自らの体験から、労働組合の重要性や労働法を学校機関で教えることの必要性をBさんは強調していた。

突然パートへの切り替えを求められる

——幼稚園教諭のCさん

Cさんは、幼稚園教諭として働いていた。

正社員として働き始めて1年が経つ頃、来年度からはパートとして働くようにと上司から突然告げられた。週の勤務回数など具体的な契約内容は示されず、

ただサインを求められるだけだったという。

それではサインはできないと拒むと、園側は、今度は休職命令を出してきた。命令に従い、3ヶ月間仕事を休み（その間の給与の支払いはなし）、職場に復帰すると、Cさんの雇用形態はパートに変更されていた。

こうした仕打ちに納得できなかったCさんは、様々な機関に相談したものの、力になってくれたのは「結」だけだった。

その後、団体交渉を何度か行い、労働委員会の力も得て、Cさんは再び正社員として働けることになった。

しかしながら今度は、職場に戻ったその日からパワハラやいじめが始まった。仕事の後に呼び出されては叱責を受けるということがほぼ毎日のように続いた。意に介せず働き続けたものの、職場復帰してからおよそ9ヶ月が経った頃、どうしても彼女をクビにしたかったのか、会社から解雇通知が送られてきた。

今度は、団体交渉でも会社側の態度は変わらなかった。弁護士に相談し裁判を起こすことになった。本裁判が始まる前、裁判所からは和解を強く勧められたが納得がいかないので断わった。こうした会社とのもめ事は、家族の中にも悪影響を及ぼし、夫とはたびたび喧嘩になったという。

最終的には、新しい仕事が見つかったこともあり、家族や弁護士との相談のうえ、和解を決めた。

現在は新しい仕事をしている。今の職場では何の問題もなく働いているが、それでも「結」の一員である。「何かあっ

たときに仲間がいると心強い」というのが理由だそうだ。

訴訟で約3年間

——パワハラにも耐え抜いたDさん

Dさんは、不払い問題を契機に、風の噂で知った「結」に加入した。

組合加入後、不払いを解決しようと団体交渉を継続していたものの、どうしてもらちがあかず、同じ職場の組合員とともに裁判を起こすことになった。裁判は約3年の時間を要した。

裁判には最終的には勝利し、要求額の3分の1程度を勝ち取った。「たたかうべきはたたかう」ことの重要性を感じたという。

ただ、交渉中の3年間は、大変だった。組合員を脱退させようと、「何をやっているんだ」と突然怒鳴られるなどパワハラが頻繁にあった。

また、賃金が安いのでアルバイトをせざるを得ない組合員が社内にはいたのだが、仕事のかけもち禁止という規定を会社は持ち出してきて、それを理由に組合員をクビにしようとしたこともある。

ちなみに、会社側からのそうした行為について、ボイスレコーダーに録音したものが、後々、裁判での証拠として認められることとなった。そういう経験をふまえ、証拠をとっておくことの大切さを強調していた。

裁判まで経験して感じたことの1つは、労働基準監督署が「あまり頼りにならない」ことだ。不払いのことを相談しても、民間のことは民間で、という雰囲気

を感じたという。

もう1つは、組合活動を続けるのは容易ではないということだ。組合を脱退したら役職につける、給与を上げると会社から言われることもあった。そこで団結できるかどうか問われるのだという。

容姿や年齢を理由に 解雇を通告されるも撤回させる ——アパレル業界で働くEさん

Eさんは、複数の店舗を持つアパレル販売業者で働いている。

最初は夜だけのアルバイトで、昼は別の会社で働いていた。しかしながらパワハラで、昼に働いている会社の退社を余儀なくされた。退社で日中の時間があいたので、勤務時間の延長を頼んだ。会社も、ちょうど事務所を新規で開くということだったので、昼は事務所で勤務して、夜は店舗でアルバイトとして働き続けることになった。

会社では、「社員」と呼ばれる人たちでさえ給与は「時給制」で、賞与も「寸志」にとどまる。

Eさんの勤務時間は、昼と夜をあわせると週に50時間は超えていた。拘束時間でいうと事務所で7時間、店舗で5時間(12時間拘束)で、それが週4日あった。加えて、事務所が休みでも店舗には出勤する日もあったので、それらを合計すると週に50時間以上は働いていたことになる。

労働時間だけでなく職場環境は良くはなかった。

事務所では、経営者の家族のふるまいに悩まされた。子どものしつけまで担当

させられたり、出社時間を守らなかったり。

そういう中でEさんは労働組合への加入を決心し、そこで出会ったのが「結」だった。

ただ「結」に加入後は加入後で不当な扱いを受けることになる。容姿や年齢を理由に会社はEさんに解雇を通告してきた。労働組合で交渉を重ね、結局はこの解雇通告をはねかえし、その間の給与と慰謝料を獲得することができた。

この事件の後には、解雇をおそれながら働いていた会社の同僚も組合に加入した。会社側と団体交渉を重ね、今では、有給休暇の取得が認められたほか、割増賃金が支払われるようになったという。

「ワーキングプアなんです」

——百貨店の駐車場警備で働くFさん

百貨店の駐車場で勤務するFさんは、「結」には結成当初から参加している。以前にも別の労働組合に加入し、労働問題について学んだり、労働条件の改善にも取り組んでいたが、活動が滞り労組は自然消滅した。その後、「結」に誘われ参加を決めた。

駐車場で誘導員として働いて4年を超える。以前は、音響関係の製造会社で20年以上も働いていた。そこでは金属板加工の仕事に従事していた。仕事に関連する各種の資格を取得し、管理職にもついたものの、人間関係で悩み同社を辞めた。その後、派遣労働やアルバイトを経て、今の仕事に就いた。

今の会社では、「パート」として採用

され、1年ごとに契約を更新しなければならない。1日の労働時間は7時間半で、途中1時間の休憩を挟み、朝9時半から夕方6時まで働く。

賃金は時給制だ。時給870円で、1ヶ月の手取りは15万5千円。年収では200万円程度だ。独身だから暮らしていけるが「ワーキングプア」だと自称する。

ちなみに昇給制度はあるが、昇給幅は本当にわずかだ。4年以上も働いて20円しか昇給していない。この収入に満足しているわけではないが、仕事を失えば生活基盤を失うので辞めるわけにもいかない。

組合に加入しているのはなぜか。組合に加入していなければ、自分のことしかわからない。「結」に参加することで、色々な会社で組合員がどんな苦勞をしているか、どんなたたかいをしているか聞くことができるし、自分の会社の賃金・労働条件との比較もできるという。

組合の重要性を語るFさんにとって「結」の課題は、組合の拡大だ。「結」に加入して問題を解決しても、解決後には辞めてしまうケースが多いのだという。いかに組合員を留め、組合を拡大できるか。役員も経験したFさんは、街頭宣伝や最賃の引き上げなど各種の活動に積極的に取り組んでいる。

会社という組織には 労組という組織で対抗

——Gさんのケース

Gさんの会社は残業不払いが当たり前のようなところだった。

ある日、詳細はまったく伝えられない

まま、「経営が厳しいから」という理由で、次のような通告を受ける。すなわち従業員は50歳でいったん定年扱いとなり、雇用形態は正規から委託(という非正規?)に変更し、仕事は同じであるものの給料は半分になる、という内容だった。

当初は、こうした処置も仕方がないかと思っていたけれども、納得がいかない、私たちをだましているだけでは、という思いがだんだんとわいてきた。人生50年と言われていた時代ではない、このご時世に50歳で定年はあり得ないのではという家族の言葉にも後押しされ、たたかうことを決意した。

ただ、会社側はそれに対して逆に「あんたは能力がないから」と今度は解雇を通告してきた。

これまで、残業代の不払いが違法だとわかっていても文句を言わず一生懸命に働いてきた。にもかかわらず会社に裏切られたという思いで、もう裁判を起こすしかないと思腹をくくった。当時はまだ労働組合には加入していなかった。

わかりやすい事案だったようで、裁判は仮処分段階で勝利した。正社員の地位は存在するものとして、給料の支払いを命じる内容だった。そのこともあってか本裁判では会社側が解雇を撤回してきた。ただそれで問題が終わったわけではなかった。

会社側は解雇を撤回したうえでGさんをいじめて自ら退社に追い込む作戦に切り替えてきたのである。

もっとも、Gさんもそうした会社側の対応はなんとなく予想していた。事件を担当してくれていた弁護士に相談したと

ころ労働組合への加入を勧められた。これが「結」との出会いである。

それから3年たった今でも会社側はGさんをクビにできていない。組合に加入しなければ会社の組織的ないじめが続いて退社していたかもしれない。だが、そうはならなかった。

会社も組織だが労働組合も組織である。組織に対抗するには組織しかない、1人でたたかい続けるのは無理であるというのはGさんのまさに実体験にもとづく言葉なのだろうと思った。

最高裁で勝利判決！

——ぶれない姿勢で会社と
5年間もたたかい続けたHさん

Hさんは、運送会社で運転手として働いていた。

ある日、急に「期間雇用(有期雇用)の契約書にサインしてほしい」と迫られた。Hさんは、これに対して納得できずサインはしなかった。「変だな?おかしいな?」と疑問に思い、後日、担当者と話をしたが、「いいからサインしろ」と説明もせず執拗にサインを求めるだけだった。

Hさんはやはりおかしいと思い、サインはせず、インターネットでこうした労働問題を調べていくうちに「結」という1人でも入れる労働組合を知った。早速「結」に相談に行き、加入することになった。

Hさんのこうした行動を嫌悪した会社は、組合加入を理由に解雇を通告してきた。しかも労働組合の排除を目的に、会社の解散という手までとってきたため、

組合側としても難しい交渉・紛争を余儀なくされた。

たたかいの場は裁判に移り、高裁で勝訴。会社は最高裁に上告したものの、最高裁はこれを棄却し高裁での判決が確定した。

こう書けば簡単に思われるかもしれないが、裁判で勝つためには、大変な苦労があった。地道な証拠集めや弁護団との連携、そして職場に復帰するのだというぶれない思いがもたらした勝利だった。

聞き取りの中でHさんが繰り返し言っていたことがあった。「何かあったとき、まずは疑問に思うこと。おかしいな？変だな？と思ってほしい」ということだ。

疑問をもつことができれば、その後で自分で色々と調べることもできる。Hさんの言葉は大事なことだと思った。

過労によって一時は危篤状態に ——過酷な美容師業界を経験したIさん

Iさんは、東京のファミリーサロンで美容師として働いていた。

当時は、7時前には家を出て、朝7時半からの朝練、帰るのは夜22時という生活だった。つまり1日に仕事に費やしていた時間は15時間にも及んだということになる。休憩はそのうちたったの30分で、休みは週に1日程度だった。

しかしながら給与は手取りで10万円程度で、時給換算すると300円から400円という水準だった。ちなみに美容師の業界では保険関係はほとんどが加入させてもらっていないそうだ。

こんな労働環境で働いていたIさんは

体を壊し、頭痛で、トイレでおう吐を繰り返すようになっていた。店長は、Iさんの体調がすぐれないのを把握していたのにもかかわらずとくに対処はしなかった。結果、とうとうIさんは倒れ、入院するはめになった。

病院での検査の結果、脳の病気にかかっていて、半月の間の記憶がなくなってしまうていた。ちなみにこの病気は、味覚の喪失、下半身のまひを起こすなどの症状があり、難病に指定されている。

入院中に、美容師の労働問題に取り組んでいる「首都圏青年ユニオン」という労働組合を知り、いろいろ相談にのってもらう機会を得た。最終的には会社を辞めることを勧められ、退社に至り、今は札幌に戻ってきた。

このときの経験がきっかけで、札幌にもこうした労働組合があるのかを調べたところ、「結」にたどり着き加入したのだそうだ。

自身の体験をふり返ってこう思っているそうだ。会社は、売上げが上がらないのは労働者のせいにしていて。労働環境についても本来は会社には責任があるのに、体を壊したのは労働者のせいという感じだった。おまけに利益を求めているにもかかわらず、美容師としての技術の向上なども労働者任せだった。こういうのは会社とは言わない。経営にも労働者を育てるのにも、会社は責任を持つべきだ、という。

第2部

労働組合とりわけローカルユニオンの意義とは ——「結」の組合員の体験から

ロードクミアイとは

日本国憲法第28条では「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」とあります。労働者は団結することが権利として認められているのです。学校でも、「団結権」「団体交渉権」「団体行動権」という言葉は習うと思います。

しかし、労働組合の結成をなぜ憲法で保障しているのでしょうか。

それは労働者1人1人では、立場が弱いからです。労働者は自らの労働力を使用者に売り、その対価として賃金を得て生活を送ります。逆に使用者は、労働者の労働力を買い、事業を行います。使用者は、働いてくれる人が必要だし、労働者は労働力を買ってくれる人を必要とします。この点だけみれば、労働者と使用者は対等のように思えますが、第1部でみてきたとおり、実際には両者は対等ではありません。

使用者側からすれば、ある条件で働くことを労働者に拒否されても、新しい人を雇えばそれで済む話なので、何の不都合もありません。でも働く側にしてみれば仕事を失うということは、生活の破綻を意味します。

結果、自らの労働力を売り続けなければ

ならない労働者にとっては、例えば職場で不満があっても抵抗することが難しいのです。ここに使用者側との間の力関係の弱さがあり、団結することの必要性があると思うのです。

労働者が団結して交渉を求めてきて、ときにはストライキを起こされるということになれば、会社側も、労働者と真摯に向き合うことになるのではないのでしょうか。

憲法が団結権を保障しているのは、労使関係を対等にするためなのです。

企業内労働組合の問題と、ローカルユニオンの存在

ここで労働組合の中でも、今回私たちが訪問した、地域に根ざした労働組合のことを考えてみたいと思います。

日本では、労働組合の多くは会社の中に存在します。企業内労働組合とか企業別労働組合と言われます。

正社員だけで構成される日本の企業内労働組合は、会社からの要求に対しても柔軟に対応し、ときには「労使協調」という批判を受けることもありましたが、戦後の経済を支えてきたと言われていました。

しかしながら、厚生労働省による最新の「労働組合基礎調査」によれば、労働組合の推定組織率は17.9%にまで低下し

ています。

組織率低下の要因には様々なものがありますが、パートや派遣などいわゆる非正規雇用が増加しているにもかかわらず、労働組合が対応してこなかったという問題があるようです。

こうした現状に対応しているのがローカルユニオンとかコミュニティユニオンなどと呼ばれる「地域」を基礎とした労働組合です。

1人でも入れることが重要で、会社に労働組合がなくてもローカルユニオンに組合員として加入すれば、その後は、労働者の権利にもとづき、会社と団体交渉をしたり団体行動を起こすことができるのです。今回私たちが訪問した「結」もそうしたローカルユニオンの1つです。

ローカルユニオン「結」について

以下は、聞き取りのほか「結」のホームページを参考にまとめました。

•「結」の概要

「結」という名前は、かつて農村総出で労働力を提供しあう事を意味する「結制度」から採用されました。労働者同士で「仲間を結ぶ」「願いを結ぶ」という意味を込めてこの名前になったそうです。

今日、多くの労働者が働く中小零細企業には労働組合がありません。しかしながらこうした職場では、突然のリストラや雇止めなどトラブルが後を絶ちません。

そこで、「地域に根ざした産業・業種、正規、非正規を問わず、労働者ならだれ

でもが安心して入れて、かつ頼りになる労働組合が求められている」との思いで、2005年の4月に20余名で「結」はスタートしました。

•「結」の活動と成果

労働組合といえば、団体交渉やストライキを思い浮かべる人が多いと思います。もちろん、「結」でもそうした活動は行っていますが、加えて、労働委員会への申し立てや裁判の支援も行っています。さらに、労働弁護団との事例研究を通じて労働紛争における解決力の向上にも励んでいます。

また「結」では、個別の労働紛争を解決すること以外にも、労働者全体のより良い労働条件の確立を目指した活動も行っています。例えば、最低賃金を1000円以上に引き上げたり労働者派遣法の改正を求める街頭宣伝・署名活動・集会などです。

これらの活動は社会に対する問題提起になると同時に、組合の広報活動にもなっているようです。実際、宣伝活動を通じて、労働相談が寄せられることも多いそうです。

その他にも、飲み会やアウトドアなど組合員の交流を深める活動も行っています。組合活動の活性化には、組合員お互いの状況の把握が必要なのだそうです。

団体交渉を通じた「結」の活動成果は第1部のケースレポートにあげたとおりで、待遇改善や和解など、最終的な問題解決の中身は様々ですが、数々の成果をあげています。あらゆる相談機関の中で力になってくれたのは「結」だけだった、

という話も聞かれました。

「結」の抱える課題

もちろん「結」をはじめ、ローカルユニオンには共通する課題もあるようです。

その最たるものが、自らの体験をいかしてその後も組合活動に参加する人も少ない一方で、問題が解決されると組合を去ってしまう人たちがまた、少なくないことです。これはどの組合員からも聞かれた悩みです。

関連して、登録している組合員数に対して、組合費を実際に支払っている人数が少ないことです。こうした組合費徴収

の現状は、組織運営にもマイナスの影響を及ぼすことになります。財政基盤の強化が課題です。

ここで、企業内組合と比較した、ローカルユニオンの長所、短所を整理してみると、まず長所は、1人からでも非正規雇用であっても加入して職場に労働組合が作れることや、「労使協調」に陥りづらいことであるのに対して、逆に短所は、組合員の定着率が悪いことや組合費収入＝組合の財政基盤が安定しないこととなるでしょうか。

ただそういう厳しい事情を抱えながらも、ローカルユニオンの果たしている役割は大きいのではないのでしょうか。

最後に——今回の労組訪問・聞き取り調査で私たちが感じたこと

今回の体験を通じてとくに重要だと私たちが感じたのは、会社から不当な仕打ちを受けたときにオカシイと思えるかどうかです。そのためには、労働法などの知識も（ある程度）必要になると思います。

ただ、いくら法律を知っていても、問題を改善するためには労働組合が必要になると思います。

「結」では、労働法の知識がない人たちに対しても、しっかり相談にのって問題を解決していました。また、勉強会などを重ねて労働組合の力を向上させてもいました。

1人でも加入できるこうした労働組合の存在や力を、私たち若い世代にも伝える必要があると強く思いました。情報発信の強化です。

正直、私たち若者と労働組合はほとんどつながりがありません。実際に労働組合が果たしている役割など、情報発信をもっと強化することで、労働組合を身近に感じてもらえるのではないのでしょうか。

私たちも、自分たちにできることを今後も考えていこうと思います。

労働組合レポート
2013年 1 月発行
川村雅則ゼミナール（北海学園大学）

連絡先

Tel : 011-841-1161（内2744）
E-mail : masanori@econ.hokkai-s-u.ac.jp