

学校で労働法・ 労働組合を学ぶ



(労働協約編) 2017



労働組合の結成大会。職場の民主化はここから始まる。

発行 北海学園大学 川村雅則研究室
協力 札幌地域労組

2017年5月発行

はじめに

このパンフレットは、労働組合のチカラについて、若者（学生を含む）に知ってもらおうという目的で、札幌地域労組のご協力を得て作成したものです。今回取り上げるのは、労働協約*です。

*労働組合法第14条 労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによつてその効力を生ずる。

若者にも広がる過労死・過労自殺など今日の労働環境を鑑みるならば、若者が労働組合を知っておくべきだと考える理由は、とくに説明するまでもないでしょう。

ただ、労働組合を知るといっても、労働組合の重要な活動である（「本丸」ともいえる）団体交渉を目にする機会はそうありません。もっと言えば、労働組合に「出会う」機会がそもそもありません。せいぜいデモや集会の際に労働組合の姿を見るぐらいではないでしょうか。

労働組合の重要な役割は、団体交渉を通じて職場の労働条件を改善していくことにあります。その際、労使で約束・合意した中身＝労働組合が勝ち取った中身が労働協約です。

そこで、札幌地域労組に加盟する組合（分会等）が締結した労働協約を通じて、労働組合にはどんなことができるのかを、未組織の若者はもちろんのこと、労働組合に加入している若者にも——「労働協約なんてみたこともない」という組合員も少なくありませんので——知ってもらおうと作成したのがこのパンフレットです。

労使対等とはこういったことを指すのか、労働組合とはこんなことができるんだ、ということを知る機会になれば嬉しく思います。

また、労働協約の使用を快諾していただいた札幌地域労組にこの場を借りて感謝申し上げます。

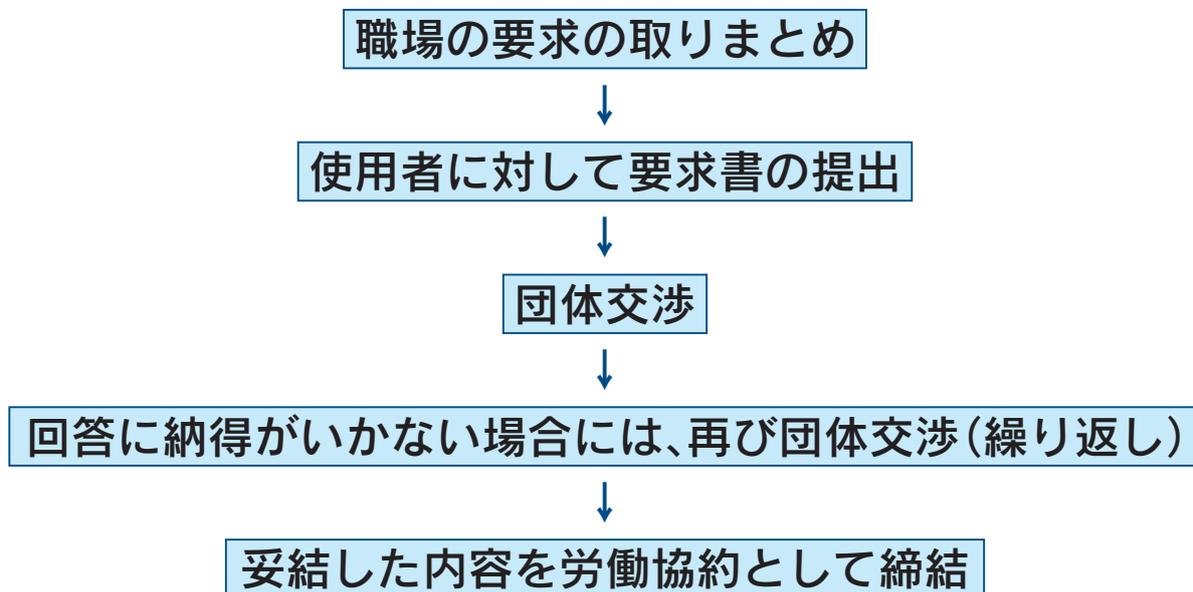
なお、札幌地域労組に提供いただいた労働協約は、見やすいように改行や字句の修正などを行うほかは、原則としてそのまま掲載しています。下線は筆者によるものです。

川村雅則（北海学園大学教授）

目次

労働協約締結までのプロセス	3
I 部 労働組合活動	4
1. 労働組合活動を保障させる	4
2. ユニオン・ショップを締結する	6
3. より積極的な組合活動の保障を求める	7
II 部 雇用、労働条件	8
1. 労働条件の突然の不利益変更を許さない	8
2. 恣意的な採用や雇用終了を認めない	9
3. 非正規労働者を守る	10
4. 非正規労働者への分配にも発言する	11
5. 不利益変更も労使で決める	12
6. 職場に根ざした要求を実現する	13
7. 組合員を孤立化させず、精神的にサポートする	14
8. 内部告発を保護する、使用者の不正を許さない	15
9. 派遣労働者を守る	16
札幌地域労組からのメッセージ	19
最後に	20

労働協約締結までのプロセス



「労働協約」と言うと、とても立派で荘厳な文書を想像する人がいるかもしれませんが、そんなことはありません。

労使で合意した内容を文書で取り交わしたものであって、呼び名は、札幌地域労組で交わされたものだけでも、協定書、確認書、合意書、覚書など様々です。文章の形式も、パソコンで作成されたものでも手書きでも構いません。項目（内容）も、網羅的なものから一項目に関する合意文書まで、様々です。繰り返すように、労使で合意した内容を文書化し、双方で確認（記名押印）したもののなのです。

また、団体交渉を行い労働協約を締結する相手は、代表取締役や理事長でなくとも構いません。使用者としての責任を果たすことができる者であればよいのです。逆に言えば、その責任が果たせないにもかかわらず使用者側の代表として団交にのぞんでいるとすれば、それこそ、労働組合法で禁じられた「不当労働行為」となるわけです。

I部 労働組合活動

1. 労働組合活動を保障させる

労働組合を結成したら、まずは、基本的な組合活動を使用者に承認させて、労使関係を安定化させることが必要になります。具体的には、下記のように多岐にわたる(網羅的な)協約を締結することが望ましいです。

●札幌地域労組放送アートセンターユニオン

(団体交渉権)

第1条 会社は、組合の労働条件に関する団体交渉権を尊重する。

(適用)

第2条 この協約は、会社と組合及び組合員に適用する

(組合員の範囲)

第3条 組合員は、会社の従業員で、組合に加入したものとする。但し、次の各号の一に該当するものは組合員から除く。

- ①管理職以上の職にあるもの及び管理職と同格以上の待遇を受けるもの
- ②人事、賃金関係事務に従事するもの
- ③試用期間中のもの
- ④臨時従業員

(公平原則)

第4条 会社と組合は、組合員または非組合員であることを理由として、不利益な取り扱いをしない。

(組合活動)

第5条 組合活動は、原則として労働時間外に行うものとする。但し、次の各号の一に該当し、会社が認めた場合はこの限りではない。

①団体交渉、労使の協議及び上部団体の主

催する会議への出席

②その他、会社が特に許可した場合
(服務規律)

第6条 組合員は、会社が業務遂行のために発した命令及び指示に従い、職場の規律秩序を保持し、業務効率の向上ならびに資質の向上に努めなければならない。

(組合活動の例外)

第7条 会社は、就業時間中であっても、業務に支障をきたさない限りにおいて、組合員への電話の取次、面会、郵便物などの取次などを認める。

(備品の使用)

第8条 組合は、その都度、会社の許可を得て、事務用品の使用、電話、複写機、ファックス、パソコン(インターネットを含む)を使用することができる。

(チェックオフ)

第9条 会社は、組合費など会社と組合が合意したものを給与控除(チェックオフ)し、組合の指定した金融機関に振り込む。なお、詳細は別紙覚書のとおりとする。

(事前協議制)

第10条 会社は、組合員の労働条件を変更する場合の労働協約を別紙のとおり締結

し、労使双方遵守する。

(組合の通知義務)

第11条 組合は、次の事項について遅滞なく文書をもって会社に通知するものとする。

- ①組合規約を改正したとき
- ②組合役員の改選を行ったとき
- ③その他、前各号に準ずる重要事項があったとき

(安全衛生及び福利厚生)

第12条 会社と組合は、職場の安全衛生及び福利厚生について、労使協議を経て必要な措置を講じるものとする。

[第13条から第16条は省略。内容は、団体交渉に関するもので、順に、第13条(団体交渉)、第14条(団体交渉の開催)、第15条(団体交渉の開催手続き)第16条(団体交

渉の場所)]

(議事進行)

第17条 議事進行の能率を図るため

- ①最初に議題の順序を決める
- ②発言時間は労使平等とする
- ③議事録については労使双方がICレコーダーを使用し、これに代える

(確認書の締結)

第18条 団体交渉において労使で合意された事項は、別途確認書を作成し、労使双方で調印する。

[第19条以降は省略。内容は次のとおり。

第19条(平和条項)、第20条(争議行為)、第21条～第24条(労使協議会の設置、参加対象者、開催頻度、協議内容)、第25条(労働協約の有効期限)]

(札幌地域労組からのコメント。以下、コメントと省略)

労働組合の存在や団体交渉権を認めるといった基本的なことから、日常の組合活動に関することや団体交渉あるいは労使協議会のことまで、細部にわたって協約を結んでいます。ずいぶん細かいことまで決めるのだな、という印象をもたれたかもしれませんが、とりわけ労使関係が安定していないときには、ここまできちんと協約を結んでいたほうが労使間のトラブルの発生を防止できるのです。



もちろんこれは一例であって、労使関係の状況にあわせて内容は様々でよいと思います。



2. ユニオン・ショップを締結する

せっかく労働組合を結成したのだから、職場の多くの労働者に組合に入ってもらいたい。労組の目標の一つが、ユニオン・ショップ協定（ユ・シ協定）という、労働組合への加入が採用の条件となっている協約の締結です。下記もその一つで、ユ・シ協定が取り交わされていますが、特徴は、組合を除名された者あるいは組合を脱退した者は解雇されることを定めた、いわゆる「完全ユ・シ協定」になっています。

●札幌地域労組丸果札幌青果ユニオン

第1条 係長以下の全職員（試用期間中を除く）を組合員とする。但し、以下の項目に該当する組合員は、該当する期間中に組合活動を行わないこととする。

(1)会社と組合が協議して決定したもの。

第2条 会社は、組合から除名され、または脱退した組合員については解雇する。組合は、会社から解雇された組合員については除名する。但し、特段の事情がある場合

は、会社と組合が協議し決定するものとする。

第3条 〔略〕

第4条 課長代理以上の職員については、オープンショップ制を導入する。なお、組合への加入脱退はその職員の自由であり、会社は干渉しないものとする。

第5条 〔略〕

(コメント)

完全ユ・シ協定であることのほか、この協定のもう一つの特徴が第4条の文言です。つまり、通常は、管理職をユ・シ協定の対象から外してそれで終わりにしてしまう組合が一般的ですが、このケースでは、管理職も組合加入が可能なオープン・ショップ制を採用し、なおかつ、管理職の直面する悩みなどにも組合が対応することによって、ユ・シ協定を外れた後も、高い組合加入率を維持しています。



3. より積極的な組合活動の保障を求める

マジメに組合活動をしようとするれば、時間とお金がかかるもの。そこで、組合事務所の確保や掲示板の設置を使用者側に認めさせるのは言うまでもありませんが、組合活動を行う上での休暇（組合休暇）を認めさせることが、組合活動の活性化のためにも必要になります。

●札幌地域労組中央清掃支部

第9条 組合休暇

会社は、組合に対し年間5日間の組合休暇（有給）を認める。

なお、組合休暇とは、各組合員の取得する休暇日数の総計が年間5日間以内に限ら

れることをいう。例えば、1名の組合員が2日間の組合休暇を取得し、他の1名が3日間を取得した場合には、年間5日間の組合休暇を取得したことになる。

(コメント)

使用者側から提供されるものの全てが「便宜供与」とみなされ、忌避されがちな風潮があります。それは、使用者だけでなく労働組合においてもです。

しかしながら、頼んでもいないのに組合への介入をねらった便宜供与と、必要に迫られ組合が自ら要求して勝ち取った条件保障とは、意味がまったく異なります。労働組合は、自らの活動基盤を使用者側から勝ち取ることに貪欲であるべきではないでしょうか。



なお、組合休暇はもちろん、無給よりも有給が望ましいけれども、まずは休暇そのものを認めさせることから挑戦してみましよう。



II部 雇用、労働条件

1. 労働条件の突然の不利益変更を許さない

解雇を突然言い渡されたり、賃金カットなど労働条件の不利益変更を突然告げられたり。こうしたことは労組のない職場ではもちろんですが、労組のある職場でも、決して珍しくありません。

しかし、まともな労組がある職場であれば、そこに歯止めをかけておくこと——具体的には、労働条件の変更（ここでは「不利益変更」）に対しては、事前に協議する機会を設定しておくことができます。

●ケース①札幌地域労組公清企業支部

第4条 企業は、組合員の労働条件（職種、賃金、賞与、退職金、職務内容、勤務日数、勤務先、労働時間、休日、休憩、懲戒、普

通解雇、整理解雇、合理化、事業所の閉鎖など）を変更する場合は、事前に組合と協議し双方合意の上で決定する。

●ケース②札幌地域労組恵庭環境支部

1. 予め猶予をもって事前に協議し行う事項

- 1) 賃金、諸手当、一時金の改廃に関する事項
- 2) 事業の縮小、休業、合併、分割などのうち労働条件に重大な影響を及ぼす事項
- 3) 就業規則（賃金規定、退職金規程、サービス規程など）の改廃に関する事項
- 4) 労働協約解釈上の疑義、または紛争に関する事項
- 5) 解雇、雇い止め、転籍、出向、希望退職、合理化、一時帰休に関する事項
- 6) 労働協約の改廃に関する事項
- 7) 労組役員（四役）の異動に関する事項

2. 組合〔協同組合〕が労組に対し、事前に諮問する事項（諮問＝意見を尋ね求めること）

- 1) 施設の新設改良、事業の拡張に関する事項
- 2) 労働協約、就業規則、その他の労働条件に関係あるものを除いた諸規定のうち、全従業員に周知する規定の制定、改廃に関する事項
- 3) 懲戒解雇、降格処分など就業規則上の懲罰に関する事項

3. 組合が労組に対し、報告する事項

- 1) 昇格に関する事項
- 2) 職制機構の改廃に関する事項
- 3) 財産譲渡、転用に関する事項
- 4) 異動、大量採用に関する事項

(コメント)

労働条件は労使で決めるもの。そう考えるならば、労働条件の不利益変更はいきなり団交に持ち込ませることは許さず、労使で事前に協議する場を設けておくことが必要です。その際、こういった「内容」について、どのような「手続き」を必要とするのかがポイントになります。



全ての項目を同等視するのではなく、労働者の側により不利な条件変更について、より強い規制（例えば、労使で事前に「協議」し「合意」を必要とする、など）をかけておくことが必要でしょう。

2. 恣意的な採用や雇用終了を認めない

明確な基準も設けずに経営者の恣意的な採用が行われているケースは珍しくありません。しかし、どんな労働者が必要とされているかは「現場」こそが熟知しているもの。まともな労組があれば、労働者の採用に規制をかける＝適正化することも可能です。

また、高齢者雇用安定の改正によって65歳までの雇用の確保が使用者に義務づけられることになりました。しかしこれも最低限のルールです。労働組合の努力で、それ以上の雇用延長を合意することも可能です。

●ケース①札幌地域労組大友恵愛園（おおともけいあいえん）支部

- | | |
|--|----------------------------------|
| 1. 正規職員の採用については、入所者の現状に合わせて、また、改築による増員等、担当部署と協議し必要に応じて新卒、一般公募及び内部登用等をする。 | ①勤務実績（介護士に向いているか、人格の尊重、優しさ、介護技術） |
| 2. 登用については次の項目を考慮基準とする。 | ②資格（介護福祉士） |
| | ③年齢 |
| | ④経験年数 |

●ケース②札幌地域労組大友恵愛園支部

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------|
| 1. 今後、求人を出す際は、募集するセクションに要項の確認をすること。 | 2. 今後、看護師は正規職員6名体制にすること。 |
|-------------------------------------|--------------------------|

●ケース③元町杉の子保育園支部

2016年4月1日付けで、□□□□保育士、△△△△保育士を正規職員とする。

●ケース④札幌地域労組恵庭環境支部

(目的)

第1条 この規定は、定年に達した者が再雇用により勤務する際の労働条件を定め、業務の円滑な運営を図ることを目的としたものである。

(対象者の範囲)

第2条 定年退職者で定年退職日以降も継続雇用を希望し、次の基準を満たしたものとする。

①本人が再雇用を希望し、勤務に精勤する

意欲のあるもの。

②直近の健康診断の結果、医師により勤務に支障がないとされたもの。

③勤務成績、勤務態度が良とするもの。

(遵守義務)

第3条 [略]

(継続雇用期間及び更新)

第4条 再雇用契約期間は1年とし、満70歳まで契約更新することができる。ただし、自動更新はしない。

(コメント)

上にあげた4つのケースは、「入口」と「出口」に労働組合としてしっかり規制をかけたケースです。

「入口」に関わって、経営者の恣意的な採用を許さないことはもちろんですが、ケース②のように、職員の減員を許さずに条文化したり、ケース③のように、非正規雇用で一定年数を働いたことをきちんと評価させる取り組みも必要です。



とくに後者は、申し分の無い非正規労働者を無視して、ソトから正職員を採用するようなことがあれば、職場がギスギスしてしまい、使用者にとってもマイナスになるでしょう。

3. 非正規労働者を守る

2012年に労働契約法が改正され、雇用更新を繰り返し、通算の労働契約期間が5年を超えたら無期雇用に転換する権利が非正規労働者に付与されることになりました。

5年超という条件設定には問題がありますが、有期雇用の濫用に対する一定の規制であり、安定雇用につなげる第一歩と言えるでしょう。

ただ、まともな労働組合があれば、5年を待たずとも無期雇用化を実現したり、あるいは、無期雇用化はかなわずとも下記のような協定を締結して非正規労働者に安心して働いてもらうことは可能です。

●札幌地域労組シルバニア・ユニオン

法人は、有期雇用契約の組合員について、合理的理由なく雇用契約を打ち切るこ

とや、単に「期間満了」を理由とする契約更新の拒否を行わない。

(コメント)

使用者は、雇い止めできる条件をとりあえずは保持していたいと思うのですが、働く側にとってそれはストレス・苦痛です。

そこで組合は、雇い止めをする意図があるのか、もしそう考えているならそれはどういう場合なのかを、あるいは、雇い止めをする意図がないならば、なぜ有期雇用で雇っているのかを、使用者側に対して厳しく問いただしていくことが大事です。



改正労契法を活用した無期雇用転換の促進はもちろん重要ですが、合理的な理由のない雇い止め、あるいは、有期雇用そのものを労働組合が許さないという姿勢を常日頃からもつことが大事です。

4. 非正規労働者への分配にも発言する

労働組合が行うのは、労使間における利益の分配だけではありません。限られたパイを、労・労間（正規労働者と非正規労働者の間）でどう分かち合うかについても、発言をしていくことが可能です。いや、むしろ積極的に発言していくべきでしょう。下記は、条件のより厳しい非正規労働者に厚く配分せよ、との労働組合の主張が反映された協定です。

●ケース①札幌地域労組大友恵愛園支部

介護職員処遇改善交付金の分配率を原則として正規職員3割、非正規職員7割とする。



●ケース②元町杉の子保育園支部

2016年4月1日付けで、臨時職員の基本給を3.5%の賃金引き上げとする。

(コメント)

非正規労働者への手厚い配分の事例です。これは、色々な好条件があったとはいえ、やはり、同じ職場で同じような仕事に従事している、にも関わらず、一方の労働者（非正規労働者）は待遇が低いことを組合としてどう考えるのか、ということです。幸い、組合活動の中で、このことが職場内でしっかりと受け止められ、上のような条件を労使で選択することができたのは大変喜ばしいことです。



5. 不利益変更も労使で決める

労働者側がより多くの賃金を獲得できるにこしたことはありませんが、現実には、経営難という事態にも遭遇します。

しかし、そういったときにも、使用者側からの労働条件の一方的な不利益変更にただ翻弄されるだけなのか、それとも、労組の力で職場をコントロールする（不利益変更の内容を規定していく）のかは大きな違いです。以下は、労働条件の不利益変更を労使で協議し、合意したその内容です。

●ケース①札幌地域労組大友恵愛園支部

1. 期末・勤勉手当を4.45ヵ月（6月を2ヵ月、12月を2.45ヵ月）とし、3月の期末手当は廃止とする。

2. 寒冷地・暖房手当の減額を2年間凍結する。

3. 定期昇給のピッチを1/4減額する。

4. 今回の人件費の見直しに伴い、理事長及び施設長においては兩名、年60万の減額を行う。

5. 社会情勢や経営収支が変化した場合は労使で誠実に協議する。

●ケース②札幌地域労組厚栄福祉会（こうえいふくしかい）ユニオン

施設の収支状況が改善するまで、期末勤勉手当支給を10%削減する。

(コメント)

賃下げなどはもちろん望むものではありませんが、ただ、経営難を乗り切るためには、労働者の側の理解、協力が必要になる局面もあります。職場がなくなっては元も子もありません。



ただ、そういう場合であっても、不利益の内容を労働組合できちんとコントロールすること、同時に、使用者側の経営責任などを認めさせることは、個々の労働者や組合の士気にも関わる大事なことです。



6. 職場に根ざした要求を実現する

中小企業労働者にとって賃上げがなお最重要課題の一つであることは言うまでもありませんが、同時に、働き方や就労環境など、職場に根ざした要求の実現に組合は力を入れる必要があります。以下は、介護職場で悩みの種である腰痛の発生に対して、休暇の保障を実現させた事例です。

●ケース①札幌地域労組大友恵愛園支部

1. 改築に伴い電動ベッドを導入。また、体重の重い入所者の移動にリフトやスライディングシートを導入し腰痛防止対策を行っていく。

2. 腰痛等（他の疾病も含む）で労災を申請する場合は15日間の特別有給休暇を与える。

●ケース②札幌地域労組シルバニア・ユニオン

1. 腰痛防止対策

日ごろから、入所者の体位変換、移乗等の際の安全な手技について研修を行うとともに、適切な補助用具を導入して腰痛防止対策に努める。

の特別有給休暇を与える。この場合、労災申請が受理された場合は、労災補償を行い、却下された場合はこの特別有給休暇の対象とする。

2. 腰痛休暇

腰痛で労災を申請する場合は、15日間

3. 取得単位

この特別有給休暇の取得単位は1日とする。

(コメント)

人手不足という事情もあって、介護の職場では、時間に追われた中で、無理をした姿勢のままの作業が行われがちです。結果、腰痛が一定程度の頻度で発生している状況にあります。



なので、研修の開催や職場環境の改善などの腰痛防止対策は引き続き重要課題なのですが、同時に、発生してしまった腰痛に対しては、労働者が安心して休養・治療を受けられる条件整備が必要です。そこで労使で作ったのがこの特別休暇制度です。全国的にも非常に先進的な事例だと思います。

7. 組合員を孤立化させず、精神的にサポートする

職場の大勢で労働組合を結成できればよいけれども、実際には、少数で（場合によっては、個人加盟という形態で）組合を結成しなければならないことも珍しくありません。ただそのようなときでも、下記のような条文（精神条項）を入れておくことで、組合員を孤立化させず、組合が精神的な支えとなることができる。

●札幌管理職ユニオン

1. 月例給与について

会社は、□□□□年□月□日付の□□□□に対するS職からM3職への降格を起因とする月例給与の引き下げについては、変更を取りやめ従前の月例給与の支給を継続する。

2. 賞与について

賞与についても前項と同様に変更は行わ

ない。

3. 不利益な取り扱いを行わない

会社は、本紛争を理由とする□□□□に対する不利益な取り扱いを行わない。

4. 会社と組合は、本件紛争を円満に解決したことを確認するとともに、今後、円満な労使関係の確立に努める。

(コメント)

これは、降格と給与の減額をセットで命じられた、全国大手の企業で働いていた労働者が、職場の組合がまったく機能しなかったために、札幌地域労組に駆け込んできたケースです。

もちろん私たちは、この労働条件の不利益変更をすぐに撤回させました。ただ、彼は職場では一人の組合員（札幌地域労組組合員）なので、上のような条文を入れることで精神的なサポートを図ったわけです。



条文だけではなく、不当労働行為が実際に発生したときには、言うまでも無く、私たちは黙ってはいません。結果、使用者側からの嫌がらせはその後一切発生することなく、彼は定年まで安心して働くことができました。



8. 内部告発を保護する、使用者の不正を許さない

いわゆる企業の不祥事というものは、大手から中小まで発生し、またその内容も様々です。しかも、問題に気づいてその是正を企業に訴えた労働者が逆に排除されたりする事例は珍しくありません。

そうなる労働者が採ることのできる最後の手段は、第三者に対する内部告発ぐらいしかありません。それを労使できちんと保護することが必要です。

以下は、利用者に対する虐待などが時々話題になる介護職場で締結された、内部告発者の保護規定です。

●ケース①札幌地域労組すばるユニオン

法人は、法人に雇用される労働者が職務上知り得た反社会的行為の是正、および利用者の人権擁護のために、やむなく組合または第三者機関に内部告発した場合、その

利用者の身分を保障する。但し、虚偽の報告、事実の捏造などが判明した場合は、この限りではない。

●ケース②札幌地域労組シルバニア・ユニオン

内部告発者の義務

内部告発者は、次の義務を負う。

(1) 告発する内容が、他人を陥れるなどの不当な目的でないこと。

(2) 告発する内容が、真実（または真実

と判断せざるを得ない状況）であること。

(3) 告発する内容が、上司への報告など通常の手続きでは速やかな改善が期待できないこと。

●ケース③札幌地域労組前田福祉ユニオン

1. 法人の□□□□理事長、□□□□理事および□□□□幹事の3名は辞任する。なお、組合は理事会を年度末までに刷新するよう要求し、これについて法人は概ね了解した。

2. 法人は、現理事会が正常に機能していないことを認める。

3. 法人は、□□□□理事長の行動が法人を私物化していたことを認め、理事会がそれに対するチェック機能を果たしていなか

ったことを認める。

4、5 [略]

6. 理事会の刷新については、組合はあくまでも理事会の総辞職を要求し、このまま理事を続けるのであれば、理事一人ひとりが団交席上において組合側に釈明を求めることを要求した。

7. 法人は、組合の要求に応じて予算書・決算書・帳簿・伝票などの必要書類を公開するものとする。

8 今回問題となった不正環流事件は、今 処する。
後も真相究明に努め責任者の処分も含め対 9 [略]

(コメント)

介護の世界では残念ながら、利用者に対する虐待は珍しくありません。厳しい労働条件を背景にしたものではありますが、ただ、だからといって虐待が許されるものではありません。利用者の人権を守るためには、内部告発をしてでも食い止めなければならないと組合は考え、この協約を結びました。2003年に初めて締結したもので、これも、介護休暇同様に、全国的に先進事例として評価されました。



なおケース③は、内部告発とは性質がちょっと異なりますが、使用者の不正行為を許さずに責任を追及し、その合意内容・確認事項を书面化したものです。

9. 派遣労働者を守る

「自由な働き方」という喧伝とは裏腹に、派遣元（派遣会社）と派遣先に使用者責任が分離されてしまう派遣労働者の雇用は不安定です。しかも、派遣先は派遣元にとって「顧客」であるという事情もあって、派遣先で何か問題が生じても、派遣元できちんと対応してもらえとは限りません。むしろ、相談してもうやむやにされてしまう（泣き寝入りさせられる）ことは、残念ながら珍しくはないのです。派遣元自身に、「わが社の労働者」「労働者保護」という意識が希薄なことも理由としてあげられます。

以下は、約束されていた仕事が保障（紹介）されなかった事例や、派遣先でのセクハラ事例などです。いずれも札幌地域労組が「駆け込み寺」的な機能を果たしました。

●札幌地域労組派遣ネットワーク

◆ケース①キャリアバンク（交渉・協約の締結相手）

1. 会社は、「派遣労働契約の更新が無い場合には、1ヵ月前に通知することを怠った点。」「営業担当の対応が不十分だった点。」について、事実を認め、組合員Aに対し謝罪する。

2. 会社は、就業規則を派遣スタッフ全員

に配布する。

3. 会社は、有給休暇について労働基準法に従い是正し、派遣スタッフ全員に付与する。また、組合員Aの有給は合計7日間の使用を認める。

4. 会社は、組合員Aに対し解決金を支払う。

◆ケース②マンパワー・ジャパン（同上）

1. 会社は、組合員Bとのあいだで交わされた派遣労働契約を本年□年□月□日限りで合意解約する。

2. 会社は、組合員Bから本件セクシュアル・ハラスメントについて相談を受けていたにもかかわらず、適切な対応を講じなかったことにより、組合員Bに多大な苦痛を与えたことを認め、心より謝罪する。

3. 会社は組合員B及び組合に対し、本件に関する解決金を支払う。

4. 会社は、派遣先におけるセクシュアル・ハラスメント防止について以下の対応策を講じる。

1) 男女雇用機会均等法により、「事業主」はセクハラにより女性労働者の就業環境が害されることのないように雇用管理上必要な配慮をしなければならないとされているが、労働者派遣法の特例によりこの「事業主」には派遣先も含まれること及び「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針」（2002年3月13日労働省告示第20号）（以下「セクハラ防止の指針」という）を派遣先責任者（又はその上位者）に対し派遣開始前に説明し、当事者としての意識付けを行う。

2) 派遣先及び派遣労働者への訪問やアンケートの実施等のフォローを行い、就業環境の把握を適時に行う。

3) 派遣労働者からセクハラ発生の恐れがある旨の相談があった場合、直ちに派遣先責任者（又はその上位者）に対し報告、事

実確認、必要な対応をとる。

5. 会社は、派遣先においてセクシュアル・ハラスメントが発生した場合には以下の対応策を講じる。

1) 「セクハラ防止の指針」の3項（3）に従い、派遣先責任者（又はその上位者）及び派遣先の苦情の申出先と連携して迅速な対応、改善を図る。

2) 派遣先における就業環境が改善された場合でも、定期的なフォロー等により改善の定着状況を確認する（派遣労働者からの事情聴取を含む）。

3) 派遣先での就業環境が改善されなかった場合等、派遣労働者が当該派遣先における就業が継続できなくなった場合は、休業手当の支給等、法に定める雇用主としての適切な措置をとり、十分な配慮を行う。

6. 会社は、派遣労働者を特定することを目的とする行為への協力の禁止に触れないよう十分留意するとともに、社内に再度周知する。



◆ケース③テンプスタッフ（同上）

1. 会社は、組合員Cとのあいだで交わされた派遣労働契約を遵守し、契約期間内に会社の都合で休業させる場合、休業期間中、組合員Cに、就業条件明示書記載の所定賃金を労働基準法に基づく休業手当として支給する。〔以下、略〕

2. 〔略〕

3. 会社は、組合員Cから本件セクシュアル・ハラスメントについて相談を受けていたにもかかわらず、改善の定着に適切な対応を講じなかったことにより、組合員Cに多大なる精神的苦痛を与えたことを認め、心より謝罪する。

4. 会社は、3項記載の事実起因し、このセクハラ行為以降に発生した派遣先マネージャーからのいじめについて、組合員Cから相談を受けていたにもかかわらず、適切な対応を怠り、本年□月□日付けで契約先との労働者派遣契約を中途解除したことを認め、心より謝罪する。

5. 会社は、組合員Cに対する時間外労働手当を支払う。

6. 会社は、組合員Cに対し、本件に関する

る解決金を支払う。

7. 会社は組合に対し、解決金を支払う。

8. 〔略。上記ケース②の4と同じ〕

9. 〔略。上記ケース②の5と同じ〕

10. 会社は、以下のいずれかに該当する行為を労働者派遣法及び労働省指針で禁止されている「事前面接」にあたりと認識し、派遣労働者を受け入れようとする事業主に対して同行為を行わないよう努力義務があることを周知するとともに、同行為への協力を行わないよう努めるよう社内で周知する。

・登録スタッフの希望がある場合を除き、登録スタッフとの間で雇用契約が成立する前に、同スタッフを派遣先に訪問させること。

11. 会社は、「事前面接」防止の観点から、スキルシートの派遣先への提出は、派遣先が必要とする派遣労働者数分とする。また、派遣先から必要労働者数を超えるスキルシートの提出を求められた場合は、その必要性や理由についての的確に把握し、その上で提出する。

（コメント）

派遣労働者を守るのは、労働組合としては非常に難儀です。使用者としての責任を本来であれば果たすべき派遣先ではなく、形式的な使用者である派遣元が交渉相手となるからです。また、事前面接など、使用者が分離することにもなうトラブルや、セクハラ・パワハラといった相談も少なくありません。派遣という働き方に内在した問題ではないでしょうか。



もっとも、労働組合に相談してくれれば救済できることも少なくはありません。札幌地域労組には、派遣ネットワークという組合も設けていますので、早めの相談を呼びかけたいと思います。

札幌地域労組からのメッセージ



組合事務所内の風景



書記長の大島利広さん



今は労働相談・運動にもスマホを活用
(右は、副委員長の鈴木一さん)



職場で困ったことがあったら
札幌地域労組へ相談を

札幌地域労組は、現在、札幌近郊の約100職場に単組・支部を置き、約2000名の組合員が加盟しています。

私たちは、あらゆる職種、階層の労働者に門戸を開いています。学生アルバイトだけでなくパートタイマー・臨職・嘱託・契約社員などいわゆる非正規雇用と呼ばれる人たちも、法的には正社員と同等の権利を持っていますが、そのことが必ずしも知られていません。

私たちは、こうした不安定な雇用を余儀なくされた人たちの組合加入も積極的に進めています。新たな組合結成や不当解雇などの権利侵害と闘うテクニックは、どこの組合にも負けないノウハウを持っていると自負しています。悩み事や困り事は、どうぞ気軽に相談してください。

所在地：〒060-0806 札幌市北区北6条西7丁目自治労会館3F

TEL：011-756-7790 e-mail：sgu@s-union.gr.jp

HP：http://www.infosnow.ne.jp/~sgu/

最後に

労働組合とは一体どういう組織なのか、あるいは、労働組合には果たしてどんなことができるのか、といったことがとりわけ若者によく知られていないことへの問題意識から、こうしたパンフレットを作成してみました。

労働組合をつくるだなんて会社を潰すことになるのでは、といった誤解（曲解？）が使用者だけではなく、労働者の側にもみられます。

しかしながら、パンフレットに掲載された事例をみてもらえばわかるとおり、実際には、職場をよりよいものにしたい、長く勤められる職場にしたい、といった労働者側の思いが労働組合の結成ないし労働協約の締結につながっていることを感じ取ってもらえたのではないのでしょうか。

もちろん、労使は立場が異なる存在です。利害をめぐって、ときに紛争になることもあります。そうした緊張関係を維持しながらも、職場をよりよくしていくために労使双方で知恵を出し合っていくこと、言い換えれば、職場の民主主義の大切さについて、理解が深まることを願います。

ところで、一つだけ注意しておきたいことがあります。

労働協約の締結は大事なことなのですが、どんな協約を締結するかに終始してしまい、肝心の労働組合活動がおろそかになっては本末転倒であり、仏作って魂入れず、です。実際、協約を締結していなくとも、労働組合が機敏に、かつ、細部にわたるまで規制している職場もあります。労働協約の大切さを説いてきたことと矛盾するようですが、この点は忘れないで欲しいと思います。

学校で労働法・労働組合を学ぶ
（労働協約編）

2017

発行 川村雅則研究室（北海学園大学）

TEL 011-841-1161（内2744）

e-mail : masanori@econ.hokkai-s-u.ac.jp