学校で労働法・労働組合を学ぶ

札幌地域労組に聞いてみよう
労働組合ってどうすごいんですか？
2018

川村雅則ゼミナール（北海学園大学）

2018年11月

札幌地域労組事務所にて、労働法と労働組合を学ぶ学生たち

今年も、学生を引率して札幌地域労組の事務所を訪問し、労働組合がどのような組織で、かつ、どのような取り組みをしているのかについて、副委員長である鈴木一さんからお話を聞いた。

若者がおかれた厳しい雇用環境や労働法・労働組合を学ぶ必要性は理解できるが、わざわざそこまでする必要があるのか、という疑問をもたれるかもしれない。しかしこの取り組みは、ゼミの教育・研究活動のモットーでもある「リアル重視」に基づく。またこうした経験は、学生たちが将来職場でトラブルにまきこまれたとき、労働組合に相談するハードルを下げる効果も期待される。学生たちは、鈴木さんのお話と提供された資料によって、労働組合がどうすごいのかその一端を垣間見たことと思われる。当日のお話の内容を再構成してお届けする。

川村雅則（北海学園大学）

Ⅰ．学生アルバイトをめぐる問題、労働組合からの助言

川村：本日はよろしくお願いします。それではまず自己紹介も兼ねて、学生がどういうアルバイト事情にあるのかを私たちのほうから紹介させてもらいます。

●イマドキ学生アルバイト事情

学生Ａくん：コンビニで働いていたとき、休憩時間が取れなかったり、揚げ物を落とすと買わされたり、レジのお金がマイナス1,000円になった時点から違算金を払わされたりしました。他にも勤務中にオーナーから電話がかかってきた場合、２コール目までに出ないと怒られることもありました。結局１か月ほどで退職しました。その分の給料はちゃんと支払われましたが。

学生Ｂくん：５年半、スーパーの野菜の納品担当として働いていますが、賃金は常に最低賃金です。経験を積んでもその分が評価されません。試験休みがもらえないというのも厳しいです。学生が自分ともう１人しかおらず、自分がメインの戦力になってしまっているからだと思います。もっとも、ここまで長く働いていると、自分自身もなかなか辞めづらいし、店側も、辞められると困るという感じです。

川村：２部の学生は夜から学校なので昼に働いている時間が長いよね。例えば、１日５時間の労働時間でも６日で30時間になりますよね。Ｃくんもそのくらい働いているよね？

学生Ｃくん：そうですね。今は１日６～８時間、週に４～６日働いています。忙しいときはもっと働いていますね。

川村：「戦力」とＢくんがいみじくも言ったように、学生の時点からアルバイトは基幹的な労働力として働いています。その点からも、大学入学時、あるいはもっと早く、高校入学時点から、労働法や労働組合について学んでないといけないと思う。労働の世界に深く足を踏み入れているわけだから。

学生Ｄくん：僕は不動産の短期バイトを半年ぐらいしていました。労働時間は１日４～５時間くらいです。大学の新入生向けに部屋を紹介するのがメインの仕事で、途中からは新入生にパソコンの販売をしたり、購入者の情報の打ち込みなどもしていました。１番忙しいときで22～23連勤をしたのが大変でした。賃金は最低賃金です。

学生Ｅくん：僕はピザチェーン店で働いていて配達が主な仕事です。配達員が事故を起こして自分の過失割合が大きい場合には、罰金を払わされます。自分の知り合いは６万円を払っていました。職場環境の問題やパワハラはとくにはありませんが、店には社員が１人しかいません。たぶんこれはどこのチェーン店も同じではないでしょ

うか。学生アルバイトが不可欠で、長期休暇中１か月に22～25日ぐらい働いたこともありました。店長も大変で、配達時間が遅れてお客さんからクレームが来たときには店長が謝りに行きます。それでもお客さんの怒りが収まらなければ本社が謝らなければなりません。

川村：学生アルバイトを通して、社員のおかれた厳しい状況も見えてきますね。特に飲食系では、かつて、ワンオペによる過重労働が話題になった全国企業に象徴されるとおり､限られた人員で働かされています。そこで追い詰められた店長によって今度は学生がパワハラで追い詰められる、という負の連鎖な構図を学生から時々聞きます。

学生Ｆさん：私は、ファストフードのお店で働いています。表に出ている人と裏で作っている人とあわせて５人で基本的にお店は回るんですけど、忙しいと休憩時間が無くなることがあります。今は人手不足で呼び出されることも多いのですが、逆に、人があまって、働きたくても働けない時期もあり、その繁閑の差が激しすぎて困っています。シフトが決まるのがいつもギリギリで、３日前というときもあります。

川村：客観的にみて、皆さんは、勤務シフトの調整弁的な役割も担っていると思います。固定の曜日・時間帯で働いていても、忙しいときには追加で呼び出され、逆に、暇なときは早く帰されたり、また、勤務シフト表をつくる際にも調整をされたりしているように感じます。

学生Ｇさん：私のお店は夕方まで働く人と夜まで働く人の二手に分かれていて、私は基本的に夜に働いています。夜20時以降はお店がすごく混んで、営業後の品出しが大変です。残業が１時間くらいあります。夜の仕事量が昼間より多いのに賃金が変わらないので疑問に思います。テスト休みがとれるのと、有給休暇がとれる点は、働きやすいお店なのですが。

川村：ちなみに皆さんのなかで有給休暇を取得したひとがあるのはどの位いますか。〔数名が手を上げる〕

授業では、有給休暇制度の説明をして、自分のお店で有休の規定が実際にどうなっているかを就業規則で確認してごらん、と話しましたね。でも、半年以上働いていても、実際に取得したことのあるのはわずかしかいませんね。

さて、具体的な事例をまじえながら学生のアルバイト事情を鈴木さんにお伝えしてきました。店が暇だったら帰される、しかも賃金補償はなし、あるいは、損害が発生した場合にアルバイトがその負担をしているなどの事例が語られました。こんな働き方を当たり前だと思って就職したら、学生時代のアルバイトの経験はむしろマイナスになるのではないかと懸念しています。

ではここからは鈴木さんのお話です。こうした学生のアルバイト事情なども念頭におきながら、労働組合の基本的な役割や実際の問題解決事例などをお聞かせください。

●増加する駆け込み相談

鈴木：ご紹介いただいた札幌地域労組の鈴木です。本日はよろしくお願いします。事務所にはスタッフが５人働いております。私たちのメインの仕事は、約80カ所で働く組合員約2,000人の労働条件を守ることです。

他には、駆け込み相談と言いまして、組合員以外の人たちからの色んな相談が来ますので、これへの対応もあります。昔は月に１件あるかないかだったのですが、今は１日に何本もかかってくることがあります。平均しても１日に１、２件は電話が鳴るという感じですね。

そして、昔は、地元の中小企業、零細企業のパートタイマーなど身分の不安定な人たちからの相談が多かったのが、今は、中小企業、零細企業の他にも、大企業、公務員などあらゆるところから相談が来ますし、身分も、正社員はもちろん、部長や課長など会社で地位が上の人からの相談も来ますね。

●洗脳による手遅れの相談

もう少し早く相談してくれていればなんとか助けられたという手遅れの相談が多く来ます。相談者が会社を辞めて、「やっぱりなんか変だな。なんで自分が辞めなきゃいけないんだろう」と思って電話をかけてくる人たちですね。会社の中にいるときは、一種のマインドコントロールのようなものにかかっており、社長が絶対的な存在、社長が神様という意識を植え付けられてしまっています。会社を辞めさせられてから洗脳がとけて、そのときやっと気づいて、相談に来る。でもそうなってからでは手遅れなのです。会社にいるうちであれば、仮に辞めることを決断したとしても、未払い賃金や慰謝料を支払わせたり、退職金を満額受け取ることができるように対応ができるのですが、多くの場合は、辞めてしまってからの相談で、未払い分もあいまいで、しかも、自主退職のかたちをとらされてしまっています。

日本の労働者は自分の労働条件や権利について無知であって、就業規則をまともに見ていない人も多いです。このように無知であるが故に、不当な弁償措置やパワハラなども、当たり前と思ってしまうのではないでしょうか。

●経営のリスクは労働者の責任？

先ほど聞いたトラブル事例の中でも、これはアウトだと思ったのは、ミスをした際に弁償を求めるケースですね。

業務を遂行する際に一定の割合で発生するリスクは、経営者が負う性質のものです。例えば、ＪＲや地下鉄のダイヤが乱れてお客さんからクレームを受けたり、特急券の払い戻しをしなければならなかったとき、労働者である運転士にペナルティはありますか？ありませんよね。

でも、コンビニバイトのように立場が弱いと、買い取れ、という話になってしまい、ひどいじゃないですか、とオーナーに言ったところで、じゃあ明日から来るな、と言われて終わりです。結局、個人では対等な

立場で交渉などは出来ません。

ですから、僕らからすれば、そういうのは、契約が仮に成立していたとしても、力関係が弱いのを利用した契約ということで不公正です。対等平等な立場での契約ではない。ただ、１人で抵抗するのは難しいです。ですから、これはちょっと納得ができないと思ったときには、我々の組合などに早めに相談をしてください。

●契約書にうかつにサインをしない

本人の同意なく賠償金などを給料から引くことは労働基準法で禁止されています。

しかし私が経験した悪質なケースでは、会社に入るとき、私はこういうときに給料からお金を引かれても異議はありませんなどの契約を結ばせることがあります。他にも、せかして書類を読む時間を与えずにサインを迫ったり、一番酷いのは、白紙の紙にサインだけをさせるという会社もありました。白紙で書かせるというのは、署名だけさせてあとでそこに何か文章を印刷すれば、あたかもその書類にその人が署名したように利用出来るのです。弁護士によれば、さすがにそういう場合には、最初から白紙であったと主張すれば、無効にさせられるとのことですが、原則としては、よくわからないものにはサインや判をつかないことが大事です。

とはいえ、例えば就職する際に、商品破損時は買い取りをしなければいけないなどの念書を書くことを迫られると、就職できるかどうかという瀬戸際ですから、働く側はサインせざるを得ない場面はあるでしょう。

こうしたどうしようもない場面では、知らないふりをしてサインするしかありません。裁判で争いになったときには、サインは本意ではなかったことを強調するのです。

もっとも、精神疾患に罹患していたとか認知症を患っていたとかいう例外的な場合を除き、あなたの意思で契約したでしょと解釈されるのが裁判でも多いです。ですからやはり、納得していないならサインはしない、というのが原則です。

●よくわからぬままサインをしたおかげで退職金が大幅に減額

先ほど、退職に関するトラブルを話しましたが、会社を辞めるときに、一身上の都合で退職します、という自己都合による退職届を出したとすると、退職金の支給が減額されるケースが多いんです。

退職金の支給は労働基準法で義務づけられているわけではありません。会社が自主的に設ける制度です。ですから、例えば、10年働いたら給料の10か月分払います、という制度にしていても、自己都合退職の場合は半分にしたり、酷い場合には４分の１にする、という制度にもできるのです。

そうなると、ずるい会社は、社員を追い出すかたちで退職させるという方法を採用するわけです。そのときに、わかりましたと本人が言って、深く考えずに書面にサインをして、会社を辞めた後に退職金が少ないことに気づき、自己都合退職にさせられていたことを知り、相談に来たというケースがあります。これは裁判になりました。

裁判官たちは、書類が整っているかどうかで判断しますから、よくわからないままサインしたといくら主張しても、本人の意思で署名したと判断されてしまいます。サインさえしなければちゃんと規定通りに支給されていたのに、というケースは結構多いです。

こういう手続きには疑問を持つことや、手続きをとってしまう前に誰かに相談をすることが大事です。

●会社の就業規則より憲法のほうが上位

外に相談するにあたって、社内情報や就業規則を外に漏らした場合には罰金を払わせると定めている場合があります。あるいは書類上であいまいな書き方をしておいて、何か不満があっても、外に相談することをためらわせるようにしているケースなどがあります。

でも、それは単に労働者をビビらせるためのものです。労働組合の活動は憲法に基づいた権利ですから、よほどの機密事項でない限り、問題はありません。ましてや、職場で問題を発生させておきながら、そのことを外に漏らしてはいけない、とはあり得ないことです。

以上が、皆さんのアルバイト経験を聞いていて、まずお伝えしたいと思ったことです。

Ⅱ．労働組合にはこんなことができる――3つのパワハラ撃退事例を通じて

札幌地域労組副委員長　鈴木一さんによる
リアルな労働法･労組講義

ここからは､札幌地域労組が最近扱った、職場トラブルの事例を紹介します。いずれもパワハラの相談で、３名とも女性が相談者です。

１．違法行為の片棒をかつがされる？――サービス業で働く女性の事例

サービス業で働く40代の女性管理職の事例です。

皆さんは、建築構造物の耐震偽装や食品の安全などを偽装した事件をご存じですか。企業による不祥事として社会問題になった事件ですが、仮に皆さんがそういう違法行為の片棒を担がされそうになったらどうしますか。引き受けなければ首になってしまうかもしれない、でも、引き受けたら警察に逮捕されてしまうかもしれない。非常に困りますよね。この件は、そういう危ない橋を渡らされそうになった労働者からの相談を解決した事例です。

ことの性質上、詳細には話せないのですが、この会社では、彼女に店舗の責任者を任せようとした。一般的には、店舗の責任者を任せられるなんて嬉しいことですよね。でも彼女は、以前の経験から、これは犯罪の片棒を担がされることだとわかるわけですよ。もし違法が発覚したら自分が捕まってしまうと悟るわけです。新聞にも載

るし、前科一犯になりますから、世間体も当然よくない。だから、自分にはできません、と断ったところ、じゃあお前を降格すると言われて、給料もがっつり下げられることになった。

彼女は優秀だったので、待遇は良くてまずまずの賃金をもらっていた。しかし、この件で社長である俺の言うことを聞けないなら賃下げだと、とても生活できないくらいに賃金を下げられ、嫌がらせが始まりました。

こんな、警察に逮捕されてしまうような仕事への配置自体が不当な命令で、断るには正当な理由がある。明らかなパワーハラスメントです。

私たちの組合への駆け込み相談で、個人加盟の組合員になってもらいました。

株式会社　■■■■■■■■■■
代表取締役　■■■■　■■■■様

札幌市北区北６条西７丁目
自治労会館３階
札幌管理職ユニオン
委員長　小林幸一

申　入　書

当組合は労働組合法上の法内組合です。この度、貴社が雇用する■■氏が当組合に個人加盟したことを通知します。したがいまして当組合は貴社に対し■■氏の労働条件の一切について、団体交渉を求める権利を有しております。つきましては下記の交渉事項について、速やかに団体交渉を開催することを申し入れます。

団体交渉の開催場所は、当組合の会議室とし、開催日時については本件を担当する副委員長･鈴木（電話番号･･･－･･･－････）と予め調整のうえ決定願います。

なお、本書面到達日から７日以内に何ら連絡をいただけない場合は、団体交渉拒否（不当労働行為）と判断します。当組合は、あくまでも話し合いによる円満な解決を目指していますが、誠意ある対応がない場合は法的措置を講ずることを予め通知します。

労働組合との対応に不安がある場合は、労使問題に精通した弁護士に相談されることをお薦めします。

記

１．　交渉窓口の確認

今後、本件については当組合が交渉を担います。使用者が本件交渉事項に関し、■

■氏と直接交渉することは、当組合の団体交渉権を侵害する不当労働行為となるので避けて下さい。

2．　交渉資料の提示

貴社は従業員を10名以上雇用しており、就業規則の作成および周知義務があるところ、これを怠っています。つきましては団体交渉資料として就業規則（諸規程含む）を当組合に提示してください。作成していない場合は、当組合と協議し作成すること。

3．　パワーハラスメントへの謝罪

本年‥月‥日、貴社の●●社長は■■氏に対し「店長能力のある人なので‥‥‥‥‥の店舗管理責任者をやってもらいたい」旨述べた。これに対し■■氏は「自分には、できない。怖い。リスクは背負えない」旨返答した。

その後、貴社は■■氏に降格や賃金の不利益変更の話を持ち出すなどの嫌がらせを続けた。そのことが原因で、■■氏はメンタルヘルスに陥った。

このことについて次を要求する。

（1）■■氏に対する不当な業務命令の事実、それを断ったことに対する嫌がらせの事実は貴社によるパワーハラスメントと言わざるを得ない。このことについて誠実に謝罪すること。

（2）■■氏は、メンタルヘルスの病について「一か月間の自宅療養が必要」と診断され、その旨を本年‥月‥日に貴社に届け出て現在欠勤している。ついては、メンタルヘルスが治癒するまでの間、休職を認めること。また、その間の賃金を補償すること。

4.　未払い賃金の請求

貴社は、■■氏に対する時間外割増賃金および深夜割増賃金について、一部未払いがあります。ついては、当組合と協議の上清算すること。

なお、この事実は労働基準法第37条に違反することは明らかであり、貴社に誠意ある対応が見られない場合は、労働基準法違反事件として所轄の監督機関へ刑事告発することを予め通知します。

注：趣旨を変えない範囲で変更を加えた。

●内容証明郵便で交渉を申し入れる

さっそく内容証明郵便を送ることにしました。

内容証明郵便というのは、書類を出したことを郵便局が証明するもので、相手方が無視した場合にはこれを裁判の証拠資料にするという意味で出すものです。つまり、裁判を前提に対応しているのだと相手方に伝える意図があります。

書面の具体的な内容は、あなたの会社の〇〇さんが組合に加盟したので、この人の

労働条件について団体交渉を求める権利を我々は有しています、この書面の到着から何日以内――たいていは１週間以内ですが――に連絡をください、というものです。ほとんどの経営者は、放っておけば大変なことになるぞと考えて、組合の要求を認めるかどうかは別として、連絡はしてきます。書類を見ました、いつ交渉しますか、という感じで。

●直接のやりとりは許さずに労働者を守る

ここで大事なのが、交渉窓口の確認です。今後本件につきましては当組合が交渉を担います、使用者が本件交渉に関し○○さんと直接交渉することは、当組合の担当を侵害する不当労働行為になります、と伝えます。

不当労働行為とは、大学の授業で学んでいると思いますが、労働組合法で禁止されている行為で、使用者に対する規制です。この件で言えば、団体交渉権は組合だけが持っているのですから、僕らが交渉を申し入れた以上は、社長と本人が直接やり取りしてはならない、と伝えているのです。

このことは、当事者にすごく安心感を与える効果を持ちます。考えてみて下さい。会社からパワハラを受けて、その上に、今度は会社に対して組合が要求を突きつけた、ということですから、当事者はびくびくして会社に行かざるを得ない。一体自分はどうなるんだろうと普通であれば思うわけです。社長に呼び出されるんじゃないかと。

ところがそんなことはなくて、この人に指一本触れるんじゃない、社長が直接口をきくのは許さないぞ、申し入れ書でこうしてくぎを刺すわけです。そうすると会社のほうがビビッて逆に何も言ってこれない。本人が「おはようございます」と普通に出勤しても、会社は、不当労働行為だと訴えられるのをおそれて何も口にできない。こうして、弱い立場にある労働者をしっかり守るわけです。

●就業規則の開示を求める

交渉に先立って情報が必要ですから、交渉資料の提示を求めました。

この会社は従業員がだいたい30～40人はいます。10人以上の労働者を雇用する場合、就業規則を作成し周知をすることが労働基準法で義務付けられています。

ちなみにここでいう労働者とは、正社員だけではなく、皆さんたちのようなアルバイトもカウントされますからね。そして、これも当然のことながら皆さんは就業規則の適用対象でもありますからね。

ところが、たいていは就業規則がなかったり、あっても労働者には見せてない。社長の机にしまってある。そうすると周知義務は果たされていないことになる。見せてくれと言ってくれれば見せてあげたのに、とか言う経営者がいますが、普通は、見せて欲しいと言ったら、何に使うんだって突っ込みが入りますよね。労働者がそこまで覚悟するのは難しいです。でも私たち組合が言えば、向こうは出さざるを得ない。団体交渉の要求事項ですから断れないんですね。

●パワハラ行為に対する真摯な謝罪を求める

そしてパワーハラスメントへの謝罪を要求しました。ここがメインです。

社長は○○さんに対して、パワハラを行った。当事者はそのことで、文字通り、もう夜も寝られなくなるわけです。想像してみてください。会社を首になったらどうやって生活していこうかという不安な思いを。この方は、病弱なお母さんと二人暮らしで、今時珍しいのですが社宅に入っているんですよ。会社を首になれば、社宅も出なければならなくなる。文字通り、路頭に迷うことになる。そんなこと考えていたら、夜も眠れなくなりますよ。

実際私は、心療内科の受診を勧めて、休職をしたほうがいいという診断書をお医者さんに出してもらいました。

●賃金未払いには刑事罰が課される

それから未払い賃金の請求をしました。

この会社では、閉店した後にも翌日の準備をしたり、いろいろな仕事があって、深夜遅くまで働いたりもするらしいのですが、その分の賃金が全然払われていなかった。管理職にしているから払わなくていいんだという説明を受けていたようですが、それは嘘です。世間でも、管理職だから残業代を支払わないというケースはよくありますが、かなり高い地位にある管理職の場合に限られます。正確には、管理監督者と言います。自分の裁量で早くに帰ったり遅くに出勤したりすることができる、そのぐらい高い地位にある人でない限り、残業手当は支払わなければなりません。

労働基準法の37条で、８時間を超えたら割増賃金を支払え、休日に出勤したら割増賃金を支払え、と定められています。

しかもこの場合は罰則があります。6か月以下の懲役または30万円以下の罰金という刑事罰がついているんです。ですから我々も、会社がもしも払わないときは労働基準法違反として、労働基準監督署に刑事告発しますと通告します。これは使用者側にしてみればプレッシャーになると思います。

●団体交渉で問題を解決する

団体交渉当日。社長と部長がこちらに座って、私と当事者の女性がそちらに座って、「社長どうですか？私どもの要求書を読んでくれましたか？」と話を切り出します。

私がまず言ったのは、この人はもう体を壊していますから会社は退職せざるを得ない。ですから退職はするけれども、会社側はパワハラを行ったことに対する非を認めることと、一定の慰謝料――我々の場合は「解決金」と言いますけれども、それをこれくらい払ってくださいと主張しました。冗談じゃない、こんなに払えるかという反応を示す会社もありますが、今回は、全てわかりましたと社長が回答しました。ですから10分か15分で話はつきました。通常は、値段の折り合いをつけるのに時間がかかることも少なくないので、私もちょっと驚きましたが、このケースでは、半年か

ら10か月くらいの賃金分を解決金として　　支払うということで合意しました。

和　解　協　定　書

株式会社■■■■（以下「会社」という）と札幌管理職ユニオン（以下「組合」という）は、■■の労働問題に関して下記の通り合意する。

記

1、合意解約

会社と■■は、本年・・月・・日をもって労働契約を合意解約する。

2、パワーハラスメントへの謝罪

会社は、■■に対する一連の言動について、パワーハラスメントであったことを認め謝罪する。

3、離職票の確認

■■に関する雇用保険被保険者離職票(様式第６号)の離職理由は次のとおりとする。

事業主からの働き掛けによる――(１)「希望退職又は退職勧奨」――の欄を適用する。

4、解決金の支払

会社は組合に対し、本件紛争の解決金として金■■蔓円（■■万円）を支払う。

5、債権債務の確認

会社と組合および■■は、上記第１項から第４項までの履行をもって、一切の債権債務がないことを確認する。

以　上

●自己都合退職か会社都合退職かで離職後の生活保障は大きく異なる

重要なのは、離職票の確認です。一定の条件を満たせば、労使による負担で雇用保険に加入ができます。これが失業したときの生活保障となります。

労働者は退職をすると職業安定所に行って離職票を出すわけですが、そこには、どういう理由で会社を辞めたかが書かれています。自己都合で退職したのか、会社側の都合で辞めたのか。これによって雇用保険の受給期間が違ってきます。まずそもそも自己都合の場合ですと、３か月間待機をさせられます。あなたの都合で辞めたんでしょ、ペナルティです、となるわけです。ところが会社側に背中を押されて辞めた場合には、すぐ翌日から雇用保険の対象となります。辞めた理由で扱いが全く異なるのです。しかも、自己都合の場合は、給付期間も短いです。

ですから彼女の場合も、離職票はちゃん

とこういう内容で書いてくださいと会社に厳命しました。そうしておかないと会社は、こいつが勝手に辞めたんだとそこに丸を付けて、後でもめるパターンが多いですからね。

今回は、合意解約といって、クビでも自主退職でもなく、お互いの合意で退職するということを確認しました。「希望退職又は退職勧奨の欄を適用する」という文言です。

●債権債務の確認、これにて一件落着

最後には、「債権債務の確認」をします。会社が解決金を振り込んだ段階で会社と我々との間には一切の債権債務はなくなり、問題は解決したというかたちをとる。こう明記することで会社の側も一定の安心感をもつわけですよ。これでトラブルがようやく解決した、後から何か言われることはない、と。

もちろん我々の側としても、問題が解決した以上、会社とは何のかかわりももつ必要はないわけです。

2．東京への突如の転勤命令――札幌市内医療機関で働く看護師の事例

次は、不当な転勤命令をうけたというケースです。本部は東京にあり、人間ドックなどを商売にしている札幌市内のある医療機関で働く、50代の看護師さんからの相談です。

彼女は、正社員ではなくて１年単位の契約を結ぶ有期雇用で働いていたのですが、今年の４月に突然、東京に転勤してくれという命令が出されました。一般的には、転勤を断ると会社を辞めなければならないという就業規則が定められている場合が多い、つまり、会社側にしてみれば人事権の行使ですから、労働者が断ることはできない仕組みにしているわけです。彼女の場合、家族がこちらにいるので、家族を残して転勤しなければならないと悩んだわけですね。

ただこれは実際には、転勤ができないのであれば辞めてもらうというように、辞めさせるための追い込みのテクニックだったのです。東京に行けとか大阪に行けとか言えば、こいつは辞めるだろうと、労働者を辞めさせるテクニックとしてこういう手口はよく使われるのです。

そこでこの相談でもさっそく、団体交渉に応じてくださいと内容証明郵便を東京の本部に送りました。すると、了解しましたという返事と、会議室がそく手配されて、一等地にある法律事務所のかなり年配の弁護士さんと会社の幹部が札幌まで来られました。私は一目見て、この弁護士さんは大物だな、と察しました。

ちなみに団体交渉と言っても、いきなりけんか腰で始めるわけではありませんからね。今日はお忙しいところご苦労様です、とか言いながら始めます。まず、この相談では、就業規則が手元にありましたので、転勤に関する箇所を読み上げます。お宅の場合は、法人は職員に対して転勤を命ずることができる、と就業規則の第何条に書いてありますね。そして、その転勤命令は拒むことはできない、と書かれています。

拒むことはできないという点に関わって、懲戒に関する規定が定められています。ちなみに懲戒イコール解雇ではありません。懲戒処分はおおむね４段階に分かれていまして、軽い順から、反省文を書く譴責処分→減給処分→出勤停止→懲戒解雇となっています。このケースでは、転勤を拒めば会社は解雇ができるとなっていました。

しかし、ここで重要になるのが、職員の定義です。職員とは誰を指すのかという点についてこの会社の就業規則ではどう書かれていたか。たいていは、職員の定義などは前のほうに書かれています。そこを読むと、職員とはこの法人が雇用してどうのこうのと書いてあって、「ただし、期間を定めて雇用する者は除く」と書いてあったんですね。つまり、有期雇用で働いている彼女には転勤の規定は適用されないはずです。私がそのことを指摘して、彼女には転勤命令は出せませんよね、と言ったところ、相手方の弁護士さんが、「あ、それはその通りです」とあっさり言いました。それで解決したんです。彼女をあんなに悩ませた問題がものの５分で、しかも円満に終わったんです。

和　解　協　定　書

公益財団法人■■■■■■（以下「法人」という）と札幌管理職ユニオン（以下「組合」という）は、■■■にかかわる労使紛争について下記のとおり和解する。

記

1.　パワーハラスメントの防止

法人は、■■■に対し、今後ともパワーハラスメントを行わず、またパワーハラスメントと疑われることのないよう注意する。

2.　不利益な取り扱いを行わない

法人は、■■■が組合に加入したこと、および団体交渉を求めたことを理由として不利益に取り扱う意思がないことを改めて確認する。

3.　紛争解決の確認

法人と組合は、組合の申入書に関する事案について、以上を以ってすべて円満に解決したことを確認する。

以　上

和解協定はこのとおりです。本当は、パワハラを行ったという点まで認めさせたかったのですが、会社側はそれは認めず、今後もパワハラはしませんと、多少逃げたよ

うな文章になりました。まあそれでも、解決に会社も協力してくれたからいいかなと思いました。

そして次の文章で、今回の相談者である彼女は、今後はうちの組合に入り続けますから、そのことを理由に、あるいは団体交渉を求めたことを理由に、不利益な取り扱いをしない、取り扱う意思がないということをあらためて確認しました。それは彼女の安全を保障することになるわけです。彼女にしてみれば、機会があったら会社からまた何かを言われるのではないだろうかと不安なわけですよ。そんなことはしない、させないことを労使で確認するわけです。

彼女の場合は、解雇とか職場から追い出されるというケースではありませんのでお金の要求はしません。また明日からも普通通り働いてください、ということで、彼女は職場で元気に働いています。これで解決です。

3．上司にも承認されていた有給休暇申請が取り消される？――医療・福祉職場で働く女性組合員からの相談

道内屈指の医療・福祉グループで起きた事例です。ここのグループの理事長は、政府系会議の民間議員も務めている大物です。

この相談者には過去にも労使紛争の経験があり、３年前に彼女は解雇をされたのですが、裁判で争って勝って職場復帰したという経験がありました。彼女からの今回の相談内容は、９月に旅行に行く予定があったので、旅行で休むと４月の段階で有給休暇を申請し、上司たちも承認していました。

●突然の有給休暇申請の却下

ところが、副理事長であるセンター長から、旅行に行く日も近づいてきてから、恒例の企画行事があるから休んではならないと突然、有給休暇の取得が却下されたのです。もし、全員出勤してくださいなどの通達があらかじめあれば、彼女も旅行の計画は取りやめていたでしょう。それが、4月の段階で有給休暇の取得は認められている。さらに言えば、この企画行事のことを知っている彼女の上司でさえ承認しているにも関わらず、取得を認めない、とセンター長は告げてきた。みんなが行事に参加しているのにあなただけ休むなんてとんでもない、常識がない、などと自分の部屋に呼びつけて彼女を怒鳴ったのです。そこで彼女はどうしたものやらと組合に相談をしてきて、組合としては、その日に休ませてもらいたいという団体交渉の要求をしました。

●事実関係を正確に把握して要求をする

こうした事案では、事実の正確な把握が大事です。誰が、いつ、どこで、何と言ったのか、どう対応したのか。こうしたことについての正確な把握がなければ、言った、言わないの不毛な言い合いになりかねませんのでね。

要求文書の中では、これらを明記した上で、センター長が団交に出席するよう求めました。問題を起こした張本人であるわけですから。

当然センター長は、これは面倒なことに

申　入　書

組合員の労働条件にかかわる下記の事項について、速やかに団体交渉を開催することを申し入れます。なお、本件団体交渉につきましては、◆◆副理事長の出席を求めます。

団体交渉の開催日時につきましては、当組合の副委員長・鈴木（電話・・・―・・・―・・・・）と予め調整のうえ決定願います。

記

１．事実経過

（１）旅行計画を予め届け出ていた事実

本年４月２日、■■は直属の上司である●●課長に対し、本年８月31日（金）から９月７日（金）までの間（この間に休日の土日を挟む）に有給休暇を取得したい旨を明記した休暇簿を提出した。その際、■■は休暇簿に「ツアー旅行参加のため」と記したメモを添付した。この休暇簿は４月中旬、◆◆センター長（副理事長）および●●課長の承認印が押され■■の手元にメモと一緒に返された。

６月に事務所の中で、上司から企画行事の実行委員募集が呼びかけられ、■■にも打診された。その際、■■は「私は旅行でいません」と述べたことに対し、●●課長は「ああそうだね。■■さんいないよね」と述べ、他の上司からも問題視する発言はなかった。

（２）土曜休日の申請が承認されなかった事実

７月下旬、■■は月２回の土曜日の休日を労働者側が指定する方式になっている休暇簿に９月１日（土）と８日（土）を指定し事前承認を求めた。

これに対し、◆◆センター長は８月６日午後１時頃、■■をセンター室へ呼び出し「９月１日に休むとはどういうことか」と詰問したうえで、土曜日の休日申請を認めず出勤するように命じた。

法人は９月１日（土）について、予め職員全体に対し出勤するよう指示した事実はない。

２．要求事項

（１）土曜休日を認めること

◆◆センター長が■■の土曜休日の申請を認めないことは、人事権乱用であり不当

である。ついては、９月１日の土曜休日の申請を認めること。

（２）有給休暇を認めること

９月１日についての土曜休日が認められない場合に備えて、■■は同日について有給休暇の申請を行う予定である。ついては、この有給休暇申請を速やかに認めること。有給休暇取得に対する不利益な取り扱いは違法であり、そのようなことを行わないこと。

以　上

なった、団交になんかは出たくない、と思うわけです。そこで彼女をすぐに呼び出して、今回だけは特別に認めると告げて、めでたく彼女は旅行に行けることになりました。

●団交に至らずとも問題解決

ここでのポイントは、ガンガンと団交で攻めるのももちろんありですが、もめ事は回避したいと思っている団交相手に対して、有給休暇を認めれば団交は避けられると思わせて、そちらに誘導したことです。我々も、目的を達成できるならばあえて労力を使う必要はないわけです。一晩ほど文章の作成に時間を割きましたが、結果的に、たったの紙２枚で、一度は否定された有給休暇の取得を認めさせて、彼女は旅行に行くことができました。

●労働組合にはできることが数多くある

この事例でもわかるように、どんな些細な問題でも労働組合にとりあえず相談してみれば、解決できることはたくさんあるのです。これが弁護士を立てるとなると、やはり20～30万円はかかって、仮に交渉で勝ったとしても、高くついてしまいます。

彼女の場合も、最初の解雇の裁判の後、嫌がらせを再びされるのではないかと考えた、当時の弁護士に勧められて私たちの組合に加入したのです。いわばセイフティネットの役割ですね。今回のような嫌がらせが今後もあるかもしれませんが、弱気にならずに本人さえ腹をくくっていれば、私たちが守ることができます。さらに、こういう成果を上げることで、組合に私も入ります、という人が出てくるという効果もあるのです。

●パワハラはケースバイケース

３つのケースを話してきました。ところでパワハラの線引きについては、実は、一言でいうのは難しく、ケースバイケースというしかないと思います。判断は非常に難しいです。

私たちも、パワハラの相談を受けるときにはじっくりと話を聞きます。電話で５、６分の話を聞いて判断する、というわけにはいきませんので、その職場の人間関係や、相談者の職場における位置とか相談者の性

格なども聞きます。

判断が難しいのは、シカトをされたとかのケースです。こういう相談は結構あるんです。組合を作った後などに、おはようございますと職場で挨拶をしても、社長が返事をしない、圧力をかけてきていると。

労働組合に対して圧力をかけてきているわけですから、厳密に言えば、これは不当労働行為あるいはパワハラに該当する、とは思いますが、ただ、そのことで社長を追求してもそんな回答はしません。挨拶をされたのを知らなかったとか聞こえなかったとか、言いますから。人間関係の場合は判断が難しいんですよね。シカトをしたら全てがパワハラであるというわけでもないと思います。

●叱責、イコール、パワハラではない

こういうのもありました。結論から言うと、パワハラではないと判断したケースです。ある大手のレンタルショップにアルバイトで採用された人が釣銭を間違えて店長から怒られた。そのことを、けしからんといって名古屋の本部に、うちの店長にこんなパワハラをされたと電話をしたんです。そうしたら、彼の雇用契約期間は３か月ないし６か月だったのですが、次の契約は更新されなかった。そういう相談です。私がこの相談に対して言ったのは、いやな先輩とかいやな店長なんてどこにでもいるんですよ。自分が気に入らない世の中の全てがパワハラになるわけじゃないでしょう、と。

線引きが難しいけど、やはり、一定ラインを超える、例えばその人の人格を攻撃したとか、こういうのは完全にアウトですよ。だけれども、店長に厳しく怒られたくらいの場合はパワハラに該当するのかどうか。ケースバイケースで、パワハラは判断がなかなか難しいんです。

●まずは早めの相談を

とはいえ皆さんに伝えたいのは、将来働いて困ったときには、１人で悩まないで必ず誰かに相談をすること。我々のような、１人でも加盟できるユニオンは札幌には３つ４つくらいありますから、ぜひ相談して欲しいし、もし皆さんの周りで困っている人たちを見つけたら、こういうところに行ってごらんと助けてあげてください。

●生涯、勉強！！

最後に一言。大学生である皆さんには、好奇心をもって、何にでも興味を持って欲しい。雑学で結構です。新聞を読むこともその一つです。人生は一生涯、勉強だと思います。失敗も経験してください。私自身もそうですが、振り返ると恥ずかしいような失敗をたくさんしました。でも失敗は自分を成長させてくれます。

私自身は、皆さんたちのような若いころはあまり勉強しなかったのですが、大人になってから毎日、勉強しています。皆さんにも、私たちの生きるこの社会のことに関心をもって勉強を続けて欲しいと思います。

研修参加学生

（１部ゼミナール）

岩井澤茉莉衣、岩城梨穂、小鹿雄策、小山悠介、佐藤みなみ、竹内七海、田中佑弥、永井優樹、藤倉悠介、山田彩、横山修二、渡邊哲人

（２部ゼミナール）

磯部智佐登、大久保圭、小川凌生、菅野織瑛、坂田十勝、谷川侑弥、畑智貴

学校で労働法・労働組合を学ぶ
札幌地域労組に聞いてみよう
労働組合ってどうすごいんですか？
2018

発行　川村雅則ゼミナール（北海学園大学）
TEL　011-841-1161（内2744）
e-mail：masanori@econ.hokkai-s-u.ac.jp